María Jesús Martín

¿Dónde están las mujeres?

Heroínas en un mundo de hombres

CATARATA
IUDC Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación
UCM Universidad Complutense Madrid
EL PACCT EUROPA ↔ LATINOAMÉRICA

María Jesús Martín

¿Dónde están las mujeres?

Heroínas en un mundo de hombres

CATARATA
IUDC Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación
UCM Universidad Complutense Madrid
EL PACCT EUROPA ↔ LATINOAMÉRICA

María Jesús Martín

¿Dónde están las mujeres?

Heroínas en un mundo de hombres

CATARATA

SERIE DESARROLLO Y COOPERACIÓN

DIRIGIDA POR ESTEBAN SÁNCHEZ MORENO

Este libro ha sido cofinanciado por la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad de la autora y de las personas entrevistadas para la publicación. No refleja necesariamente el punto de vista de la Unión Europea.

EL PAcCTO es un programa de la Unión Europea implementado por la FIIAPP (España), Expertise France (Francia), IILA (Italia) y Camões (Portugal).

Diseño de cubierta: MARTA GARCÍA

© MARÍA JESÚS MARTÍN, 2022

© Los libros de la Catarata, 2022

Fuencarral, 70

28004 Madrid

Tel. 91 532 20 77

www.catarata.org

© Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación (IUDC), 2022

Donoso Cortés, 63

28015 Madrid

Tel. 91 394 64 09

IUDCUCM@UCM.ES

© FIIAPP, F.S.P., 2022

C/ Beatriz de Bobadilla, 18

28040 Madrid

¿Dónde están las mujeres?

Heroínas en un mundo de hombres

ISBN: 978-84-1352-598-3

E-ISBN: 978-84-1352-634-8

DEPÓSITO LEGAL: M-29.709-2022

thema: JBSF11/JPHL

impreso por artes gráficas coyve

este libro ha sido editado para ser distribuido. La intención de los editores es que sea utilizado lo más ampliamente posible, que sean adquiridos originales para permitir la edición de otros nuevos y que, de reproducir partes, se haga constar el título y la autoría.

A Alejandra y Julieta, por inspirarme cada día.

A mi padre, por enseñarme el valor del esfuerzo y su recompensa.

Índice

PRÓLOGO

INTRODUCCIÓN

EL PRINCIPIO

Frente al mismo espejo: la discriminación

de las mujeres heroínas

Líderes que se sienten culpables e impostoras

Cuando las mujeres se vuelven invisibles

Sueldos más bajos, falta de credibilidad e interrupciones al hablar

Pilar Llop, la ministra de Justicia con enfoque de género

Marta Herrera, la fiscal de Chile que sabe lo que es renunciar

Nathalie Boissou, la directora de prisiones preocupada

por la reinserción

La conciliación: la gran batalla

Gaby Coca y el reto de ser mujer, madre y policía en Bolivia

Barbara Sargenti, la imparable mujer antimafia de Italia

Glória Alves, la fiscal que sueña con dirigir una película

Sandra Moreno, el ángel de la guarda de los menores argentinos

Insultos y violencia contra mujeres

Violencia contra las mujeres en política

Menos candidatas, menos creíbles y más acosadas

No solo es cosa de mujeres en política

Esfuerzos internacionales para erradicar la violencia

contra las mujeres

Diana Salazar, la fiscal mujer, joven y afrodescendiente de Ecuador

María Gámez, la mujer que ha hecho historia en la Guardia Civil

Cecilia Pérez, la ministra del país de las mujeres

Rocío Gala, la fiscal superior de Perú con aire de escritora

Feminicidios y femicidios en América Latina,

¿dónde está la salida?

Cifras que se vuelen insoportables en México

Justicia y educación para abordar una cuestión mutidimensional

Hijos maltratados, hombres violentos, padres maltratadores

Feminicidios que han propiciado leyes a favor de las mujeres

María Eugenia López Arias, la magistrada de Panamá

con una potente voz para cambiar el mundo

Luz García Rivas, la mexicana que pone

en evidencia los privilegios del Club de Toby

Adriana Tostón, la número uno contra el tráfico de armas

Feminismo y cuotas de género:

¿son realmente necesarias?

Cuotas de género, ¿para qué?

Silvia Gil, la mujer teniente coronel más influyente del año

Zoraida Ávalos, la fiscal general de Perú sin pelos en la lengua

Rosana Morán, la jefa de la Fiscalía Antidroga en España

Liderazgo de mujeres en la lucha

contra el crimen: ¿por qué son ellas necesarias?

¿Por qué siempre han estado los hombres al mando?

Nosotras sí somos importantes

Francisca Van Dunem, la ministra de Portugal defensora de

la diferencia

Sandra Zúñiga, la magistrada de Costa Rica que busca la cooperación

de mujeres y hombres

Beatriz Vernet, la comandante que subía las escaleras

de dos en dos

¿QUIÉNES SON LAS MUJERES HEROÍNAS?

AGRADECIMIENTOS

BIBLIOGRAFÍA

Prólogo

¿Pueden proteger solo los hombres? Nadie debería tener ya dudas, con casi un cuarto de siglo XXI recorrido, de que la seguridad global no puede ser un coto masculino. Y, sin embargo, nos cuesta aún verlas, a las mujeres, en las filas de los Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o en las instituciones de justicia que luchan contra el crimen organizado. A diferencia de otros ámbitos, como el de la ciencia, no se trata de una pirámide donde las mujeres son mayoría en la base y minoría en la cúspide. En España, menos de dos de cada diez policías nacionales son mujeres, y menos de uno de cada diez guardias civiles lo son. Esta vez no es una cuestión de ascenso (o no solo).

Nuestro Ministerio del Interior acaba (septiembre de 2022) de ponerse como meta que en 2030 cuatro de cada diez nuevas incorporaciones a nuestras fuerzas de seguridad sean mujeres. Con medidas como cuotas en los procesos de selección o aplazamiento de pruebas durante el embarazo, parto o posparto, para conseguir, en palabras del ministro Grande-Marlaska, “organizaciones policiales más eficientes, más justas y más cercanas”, que se traducirá “de manera natural en sociedades más justas, pacíficas y prósperas”.

Las mujeres no solo tienen las mismas capacidades que los hombres para proteger o para investigar crímenes. Pueden además aportar miradas diferentes, que pueden ser decisivas cuando se trata de defender a otras mujeres de crímenes como la violencia machista o la trata con fines de explotación sexual. Las instituciones de seguridad necesitan más mujeres.

Para esto, es fundamental desprender al propio concepto de la seguridad de algunos de los atributos que tradicionalmente se le han asociado. La persona que protege no debe ser perfilada exclusivamente como una persona aguerrida, combativa u osada. La

seguridad actual necesita otros adjetivos capaces de combinar el hard y el soft power. Necesita también de hombres dispuestos a cuestionar e invertir los roles tradicionales de género y a dejar espacio para que otras compañeras profesionales sumen al proyecto de un mundo más seguro. Necesitamos, en definitiva, instituciones que sepan alentar y promover la participación de las mujeres en los retos de seguridad.

Este último es uno de los objetivos concretos que nos hemos puesto en la FIIAPP, parte de la cooperación española. Todas las mujeres que reflexionan en este libro nos han acompañado durante una parte de este camino. Ha sido un honor.

Anna Terrón

Directora FIIAPP/Cooperación española

Introducción

Marzo de 2022, firma de la constitución de un comité de seguridad en América Latina. En la firma que organizo y presencio están los líderes de varios países de la región. ¿Alguna mujer en la foto? Solo una.

Junio de 2022, puesta en marcha en Bruselas de una agenda común de materias de justicia entre la Unión Europea y América Latina que se oficializa con la creación de un ciclo de justicia. Firman tres principales instituciones de justicia de América Latina. Hago la foto para preparar la comunicación; en la mesa hay una mujer.

También en junio. Aquí no estoy presente pero la imagen da la vuelta al mundo. Fotografía de familia de los líderes de los 30 países aliados en el inicio oficial de la Cumbre de la OTAN en Madrid. Treinta y un mandatarios y solo cuatro mujeres.

Pero ¿dónde están las mujeres? Podría seguir enumerando multitud de instantáneas, de momentos importantes donde los protagonistas son solo hombres. ¿Cómo puede ser que las mujeres no estén ni se las espere en cumbres, reuniones, citas tan importantes para la seguridad de todo el mundo? ¿Cómo se pueden tomar decisiones tan relevantes sin el punto de vista de las mujeres? Si las mujeres no cometemos ni somos víctimas de los mismos delitos que los hombres, ¿por qué las políticas de justicia y seguridad siempre han estado dominadas por hombres? ¿Conocen realmente ellos las necesidades específicas de las mujeres? ¿Corremos el riesgo de estar desprotegidas?

Todas estas preguntas me las he planteado en la multitud de reuniones a las que he acudido y en las que los que me rodeaban eran, en su mayoría, hombres. Hombres en un sector, el de la justicia y la seguridad, masculinizado, en el que se da por hecho que son ellos los que deben elaborar las políticas públicas que

afectarán a la vida de millones de mujeres en todo el mundo. Podría haber mala intención en esta rutina, pero nada de eso. Es una costumbre, un modo de vida, los hombres diseñan el mundo para ellos porque la concepción del mundo siempre ha sido masculina.

Pero ¿qué pasa cuando está en juego nuestra libertad, nuestra supervivencia, cuando elaborar una política de seguridad con perspectiva de género puede cambiar la suerte de muchas mujeres? Y, lamentablemente, la experiencia nos dice que son pocos los hombres que tienen en cuenta la perspectiva de género si no hay mujeres en la mesa.

Las veinte líderes de América Latina y la Unión Europea entrevistadas para este libro ponen el foco en este debate. Veinte líderes del ámbito de la justicia y la seguridad de trece países y culturas diferentes. A todas ellas las he conocido en reuniones donde se han discutido cuestiones clave que afectan a las dos regiones en los últimos años.

Las entrevistas se traducen en más de veinte horas de conversaciones sobre temas clave como la violencia contra las mujeres en política, los feminicidios, la brecha de datos, el feminismo o el síndrome de la impostora.

Las protagonistas de este libro ocupan puestos de responsabilidad pero, en muchos casos, su ascenso ha estado lleno de dificultades. Más trabajo, menos credibilidad, conductas machistas, culpabilidad e incluso violencia contra ellas y sus familias.

A pesar de todo, ellas han alcanzado el éxito. Son mujeres empoderadas que también ofrecen soluciones para avanzar hacia la igualdad de género. Líderes que quieren servir de ejemplo a otras mujeres jóvenes en su camino hacia el éxito. Pero ¿existe realmente un liderazgo femenino? ¿Qué significa?

Este libro no pretende ser una investigación o ensayo concienzudo sobre el feminismo; es un libro periodístico que mezcla el ensayo con el formato entrevista para poder sacar conclusiones sobre los grandes temas tratados y, a la vez, mostrar el lado más humano de las líderes entrevistadas.

Ellas son mujeres que inspiran por su pasión, valentía y profesionalidad en un mundo dominado por hombres. Grandes líderes que han convertido su pasión en trabajo y su trabajo, sin pretenderlo, en una declaración de intenciones. Sí, son mujeres y están al frente de la justicia y la seguridad de sus países. Nos cuidan a todas y a todos. La lucha contra el crimen organizado ya no es solo cosa de hombres. Esta es la gran prueba.

El principio

“He tenido la sensación más de una vez de que si hubiera sido un hombre no me habrían pasado muchas de las cosas que me han pasado”. Y así comienza esta historia. Esta frase, pronunciada por la teniente coronel de la Guardia Civil de España Silvia Gil, resume de forma muy sencilla lo que hemos sentido muchas mujeres, muchas veces, cuando empezamos a notar en nuestra propia piel los estragos de los micromachismos o del machismo que no se esconde. Es una evidencia indiscutible y más cuando te dedicas a una profesión en la que la mayoría de tus compañeros y jefes son hombres. Es el caso de las protagonistas de este libro. Ellas tienen muchas cosas en común. La principal: el esfuerzo y la pasión con la que trabajan, y la segunda, el hecho de ser mujer y cómo esto ha condicionado su carrera profesional en un mundo dominado por la visión masculina.

“Es brillante, trabajadora y dura, es exactamente lo que se requiere en una persona que impone la ley. Y, además, resulta que es la fiscal general más guapa del país”. Este comentario lo pronunció Barack Obama en 2013 y unos días después tuvo que pedir disculpas públicas. Se refería a Kamala Harris. Primera mujer, primera mujer negra y primera mujer asiática vicepresidenta de Estados Unidos. Lo de guapa sobra.

Las mujeres que he entrevistado también son consideradas brillantes, trabajadoras y duras en su entorno profesional y, algunas de ellas, también han tenido que soportar comentarios sexistas de sus compañeros o jefes.

Es cierto que el liderazgo y la participación de las mujeres en la política y la vida pública han aumentado en los últimos años. Tenemos algunos ejemplos de mujeres líderes jefas de Estado o de ministras de Seguridad o de Justicia (algunas aparecen en este libro), pero la mayoría de representantes en este campo siguen

siendo hombres. Lo vemos claramente en las reuniones de trabajo a nivel internacional. En la foto siempre aparecen más rostros masculinos.

Según datos de Naciones Unidas de 2022:

En la actualidad, 30 mujeres se desempeñan como jefas de Estado y/o Gobierno Al ritmo actual, la igualdad de género en las más altas esferas de decisión no se logrará hasta pasados 130 años.

Las cinco carteras ministeriales comúnmente ocupadas por mujeres son las siguientes: Familia/Niñez/Juventud/Adultos, Mayores/ Discapacidad, seguidas por Asuntos Sociales, Medio Ambiente/ Recursos Naturales/Energía, Empleo/Trabajo y Asuntos de la Mujer/Igualdad de Género.

Actualmente, Xiomara Castro es la única mujer que preside un Gobierno en América Latina. Del partido de izquierda Libertad y Refundación (Libre), ha puesto fin a doce años de poder de Juan Orlando Hernández, señalado por fiscales estadounidenses por su presunta vinculación con el narcotráfico.

Según un artículo publicado recientemente, “la llegada de Castro podría traducirse en avances en los derechos de las mujeres porque su plan de gobierno incluye medidas como ‘incorporar la perspectiva de género mediante la participación paritaria en todo proceso político’ y la despenalización del aborto en tres casos: cuando existe riesgo para la vida de la madre, por malformación del feto o por violación” (García Arenales, 2022).

Conclusión: vemos pequeños avances en el mundo, pero lentos y lejos de representar la paridad en las esferas del poder. Además, las carteras de Seguridad y Justicia siguen acaparadas por los hombres. ¿Nos quedamos fuera de las decisiones que se toman en un ámbito tan importante para el desarrollo de la sociedad en su conjunto? En todas las decisiones políticas deberían estar representadas las mujeres y más cuando está en juego nuestra propia seguridad e

integridad como personas. Es evidente: tenemos necesidades específicas que los hombres no tienen en cuenta.

Las mujeres somos víctimas de algunos delitos concretos como la violencia de género, los feminicidios, la trata de personas o el cibercrimen. En el otro lado de la balanza, tampoco cometemos los mismos delitos que los hombres (robos, delitos contra el patrimonio, estafas, extorsión, tráfico de drogas, pueden ser algunos de los más comunes). Sin la existencia de políticas públicas con enfoque de género será difícil afrontar de forma integral esta problemática y prevenir, sancionar, juzgar y rehabilitar de forma efectiva. El mundo construido por y para hombres también tiene su extensión al ámbito de la justicia, la seguridad y las prisiones (levantadas para hombres, no para mujeres). Pero en este caso las mujeres nos jugamos mucho. No se trata de que el aire acondicionado en los edificios esté programado para el termostato masculino o de que los medicamentos hayan sido probados solo con hombres y las mujeres podamos sufrir efectos secundarios desconocidos, se trata de poner en juego nuestra integridad, nuestros derechos, nuestra libertad para poder pasear por el mundo seguras.

Como avanzaba en la introducción, está demostrado que sin mujeres en la mesa es difícil que los hombres incorporen la visión femenina que toda política pública necesita. Mujeres dispuestas a incorporar esa perspectiva de género, no solo mujeres.

Creo necesario abrir este debate entre las líderes que actualmente se ocupan de estos asuntos, responder a preguntas sobre la discriminación, los estereotipos, la credibilidad, la confianza en las líderes femeninas, la violencia que algunas han soportado por ejercer un cargo público o los feminicidios. Además, ya es hora de ofrecer soluciones valientes para las próximas generaciones. El ascenso de las mujeres en los puestos de responsabilidad es imparable. Todas tenemos el deber de facilitarnos y facilitar a las próximas generaciones esta tarea.

Sirva este libro para poner un granito de arena hacia la conquista de la igualdad.

Frente al mismo espejo: la discriminación de las mujeres heroínas

Después de hablar con todas ellas, de mirarse frente al mismo espejo, puedo asegurar que las protagonistas de este libro comparten algunas características. Algunas están de acuerdo con las cuotas de género y otras no, algunas se declaran feministas y otras dudan del verdadero significado de este término, pero todas han sentido alguna vez que a los hombres les cuesta menos llegar a los puestos de poder, a los puestos donde se toman las decisiones y donde ellas han llegado con mucho esfuerzo.

En la conversación que mantengo con la fiscal antimafia de Italia, Barbara Sargenti, esta afirma: "Ser mujer es un obstáculo tanto para luchar como para formar parte del crimen organizado".

Las mujeres tienen más problemas que los hombres incluso cuando quieren delinquir y formar parte de grupos criminales. ¿Por qué? "Una mujer tiene que ser más valiente, más lista, más trabajadora para ser considerada igual al hombre en cualquier sector, los legales y los ilegales", apostilla Sargenti.

Tal vez este sea uno de los motivos por los que no existen casi informes, documentación exhaustiva del papel que tienen las mujeres en las organizaciones criminales. Una vez confirmado el hecho de que ellas también forman parte del crimen y que, incluso en algunas ocasiones llegan a liderar las propias bandas, maras, pandillas, organizaciones, ¿por qué nadie se ha preocupado en saber cuál es su rol, cómo llegan a formar parte de esas organizaciones y cuál debería ser el camino para su salida? Con este desconocimiento parece difícil elaborar políticas públicas destinadas a la prevención o a la rehabilitación de estas mujeres. Una vez más se quedan fuera porque no existen.

En una era en la que los datos cobran vital importancia para las empresas, los gobiernos y el ciudadano anónimo, no se entiende esa ausencia de datos femeninos. Como apunta Caroline Criado Perez en su libro La mujer invisible (2020), esa brecha de datos de género no es malintencionada ni deliberada, sino que responde a una forma de pensar que ha existido durante milenios. A los hombres se los da por supuestos y a las mujeres no se las menciona. Porque cuando nos referimos a lo humano, en un sentido general, nos referimos al

hombre.

Ya lo decía Simone de Beauvoir (1949): “La representación del mundo, como el mismo mundo, es obra de hombres. Ellos lo describen desde su propio punto de vista, que confunden con la verdad absoluta”. Una afirmación que parece cobrar todavía más sentido si nos centramos en el área de la justicia y la seguridad a nivel mundial.

Es importante también la afirmación de la psicóloga y escritora chilena Pilar Sordo, quien declara que “a las mujeres nos inyectaron la culpa y los miedos para impedirnos conseguir metas”. No sé si para impedir que llegáramos a la meta, pero sí es verdad, como dice Sordo, que el rigor, la autoexigencia y la culpa pesan más del lado de las mujeres “porque el modelo patriarcal, nos hizo sentir culpables de todo lo que no tuviera que ver con lo afectivo” (Putruele, 2019).

Líderes que se sienten culpables e impostoras

Otra de las protagonistas de este libro, Beatriz Vernet, comandante de la Guardia Civil en España, conoce muy bien la autocrítica: “El único problema de presión que he podido tener es la propia autoexigencia que me he impuesto yo por sentirme mujer. Yo sí que he creído que tenía que demostrar más. Fallar para mí era fatal. En la Academia yo me esforzaba en subir los escalones de dos en dos. Los hombres son más rápidos y los suben de dos en dos, y las mujeres normalmente los subimos de uno en uno. Pues yo intentaba subirlos de dos en dos para minimizar las diferencias. También me influía a la hora de vestir. Es una forma de masculinizarse. La masculinización es un fallo grande cuando las propias mujeres no lo detectan”.

Es cierto que muchas mujeres en la historia han adoptado un punto de androginismo para hacerse escuchar. Isabel I ante las tropas en Tilbury, en 1588, pronuncia estas palabras: “Sé que tengo el cuerpo de una mujer débil y frágil, pero tengo el corazón y el estómago de

un rey, el de un rey de Inglaterra". Según la escritora Mary Beard, Isabel I parece confesar su androginia. Pone otro ejemplo, el de Margaret Thatcher, que reeducó su voz para darle un tono más grave. La gravedad ligada a la autoridad frente a la voz aguda (la de muchas mujeres) que parece ser sinónimo de debilidad.

"Yo me di cuenta de que era guardia civil mujer o mujer guardia civil y que era igual de buena independientemente de que vista con una falda o un pantalón. Todo esto me hizo despegar profesionalmente", se sincera Vernet.

De hecho, el uniforme que llevan muchas líderes en reuniones mundiales es el mismo que los hombres: traje pantalón. La imagen de mujer poderosa que tenemos se parece más a la de un hombre que a la de una mujer. Cierto que el traje es práctico y cómodo, pero ¿se sienten ellas mismas bajo ese "disfraz"? Si es así, no hay excusa para no usarlo, pero muchas otras, tal vez, visten de una forma menos femenina para no "desentonar" en la foto.

Beatriz ganó en seguridad cuando aprendió a ser ella misma. Muchas de las mujeres que tal vez lean este libro todavía están en ese camino. No es fácil desprenderse de ese peso. A veces hay que pagar un peaje por sobresalir y ser buena profesional en un mundo liderado por hombres. Está relacionado con el "síndrome de la impostora".

¿Por qué las mujeres carecemos de tanta confianza en nosotras mismas? (Cadoche y Montarlot, 2021). Es cierto que no podemos generalizar, pero podemos enumerar casos de mujeres poderosas, influyentes, que reconocen haberse sentido o sentirse "impostoras". La falta de confianza les impide reconocer que el éxito es merecido y lo achacan a factores externos.

Me parece que esta reflexión resume bien lo que les pasa a las mujeres "impostoras":

Para obtener un puesto de responsabilidad, en general, un hombre se posiciona como experto y aprende después. No hay escrúpulos; más bien tiende incluso a sobrestimar sus capacidades y su

rendimiento. Por el contrario, la mayoría de las veces, una mujer habrá reflexionado mucho antes de lanzarse, de enviar su currículum o manifestar su interés por el puesto. Luego deberá sentirse sumamente "preparada" para atribuirse a sí misma tan solo el derecho de atreverse a solicitarlo […] Puede objetarse que algunas mujeres se han visto cegadas por la ambición y están muy seguras de sí mismas. Y que hay hombres que no confían en sí mismos. Eso se sobreentiende: a los hombres también les afecta esta desgracia. Pero si nos basamos solo en los hechos, si analizamos las cifras, la diferencia es evidente (Cadoche y Montarlot, 2021).

Además, hay tres razones principales que explican por qué tantas mujeres experimentan el sentimiento de impostura: la presión constante, la ausencia de representación de las mujeres en los puestos dirigentes y los estereotipos difíciles de vencer como "a las mujeres no les gusta negociar", "se mueven más por las emociones", "en realidad no quieren dirigir" (Cadoche y Montarlot, 2021).

"Es una consecuencia lógica de todos los años en los que no ha existido igualdad entre mujeres y hombres, años de lucha por la igualdad efectiva y real. Durante demasiado tiempo, las mujeres hemos sido percibidas socialmente como menos válidas o no aptas en absoluto para desarrollar ciertos trabajos y ocupar determinados puestos. Esta carga histórica y psicológica ha afectado a las mujeres que hemos sido educadas en unos tiempos en los que estos convencionalismos estaban presentes en la sociedad. Se nos ha hecho creer que las mujeres no podíamos ocupar determinados cargos. Por eso, cuando algunas mujeres han llegado a acceder a los mismos, han tenido la sensación de estar ocupando un lugar que no les correspondía, que habían usurpado a un hombre", sostiene la ministra de Justicia de España, Pilar Llop, cuando le pregunto por el síndrome de la impostora. "Es necesario que las mujeres nos empoderemos, tengamos confianza en nosotras mismas y que nos apoyemos las unas a las otras. Tenemos que introducir todas las medidas que sean necesarias para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, desde edades tempranas, ambos se reconozcan como iguales. Estamos demostrando que somos capaces de desarrollar los mismos trabajos y responsabilidades que los

hombres, y que lo hacemos con el mismo éxito. Y ello no se lo debemos a la suerte, sino a nuestro propio trabajo y tesón".

El hecho de constatar que cada vez más mujeres alcanzan puestos de responsabilidad nos ayudará a aumentar la confianza en nosotras mismas. Visualizarlas, conocer sus historias de éxitos y fracasos, disminuirá las dudas en la conciencia de las mujeres que nos sentimos reconocidas en ese "síndrome de la impostora". De esta manera podremos enfrentarnos a la vida de forma segura, con pasión y determinación.

Desde México, Luz García Rivas, expolicía, lo explica de esta manera en la conversación que mantengo con ella sobre este asunto: "Que las mujeres tengamos esos aspectos más relacionados con la inteligencia emocional, con la capacidad de tener más sensibilidad hacia las víctimas, se puede ver muchas veces como unas cualidades frágiles, las cuales no necesariamente tienen que ver con la fragilidad y sí con la empatía. No es fácil que esto cambie de un día para otro". Ella también considera que muchas mujeres masculinizan su visión femenina para tener más oportunidades.

Cuando las mujeres se vuelven invisibles

Las mujeres compartimos la falta de confianza en nosotras mismas. Pero ¿cómo nos ven ellos? ¿Cómo ven los hombres a las mujeres líderes que enfrentan casos de crimen organizado? ¿Se le otorga menos credibilidad a una mujer que ocupa un cargo público solo por el hecho de ser mujer?[1]

La fiscal general de Perú[2], Zoraida Ávalos, responde así: "Ante un contexto altamente machista, el hecho de ser mujer implica que al estar en un cargo de decisión debamos esforzarnos más para que se nos considere competentes, por tanto considero que efectivamente el ser mujer influye en la percepción de credibilidad de la ciudadanía". Además, la fiscal asegura que a ella la critican por su condición de mujer: "Críticas relacionadas con mi capacidad de dirigir, a diferencia de otros fiscales de la Nación varones que no

tienen cuestionamientos en ese aspecto".

Por ejemplo, la ministra de Justicia de Portugal, Francisca Van Dunem[3], asegura que "la circunstancia de estar casada con un destacado profesor de Derecho supuso, en un principio, que se especulase sobre una hipotética relación entre mi nombramiento para el cargo de ministra de Justicia y la condición de mi esposo".

Este es otro tema, el hacer creer a las mujeres que su nombramiento se debe a una causa externa y no a su propios méritos.

La periodista británica Caroline Criado está muy acertada cuando dice que "la presunción de que lo masculino es universal es una consecuencia directa de la brecha de datos de género. La piel blanca y el sexo masculino solo pueden darse por sentados cuando se ignoran casi todas las demás identidades… En semejante marco, las mujeres están configuradas para que se las olvide. Para que se las ignore. Para que se prescinda de ellas en la cultura, la historia, los datos. Y así, las mujeres se vuelven invisibles" (Criado Perez, 2020).

En España, hemos tenido que esperar 178 años para que una mujer ocupe el cargo de directora general de la Guardia Civil. Su nombre es María Gámez. "Me encantaría poder responder que eso forma parte del pasado, pero no es así. Yo, personalmente, he escuchado recientemente en el Congreso de los Diputados como un parlamentario, y también una compañera suya de partido, se dirigía a mí catalogándome como 'mujer florero'. Eso está pasando ahora, en pleno siglo XXI, y no me ocurre solo a mí. Hay un machismo evidente en ciertas formaciones políticas".

Sobre la falta de credibilidad también responde la magistrada de la Suprema Corte de Costa Rica, Sandra Zúñiga: "Desde mi perspectiva y en mi experiencia personal, considero que a la mujer se le demanda mayores esfuerzos para demostrar su idoneidad en el cargo. Eso implica haber superado episodios de violencia de diversa naturaleza, desde el acoso, la discriminación o exposiciones indebidas o innecesarias que afectan o vulneran su dignidad. El soportar, por ejemplo, expresiones como 'tenía que ser mujer,' u otras similares, siempre descalificantes de su labor, no por el fondo del tema, sino por su condición de mujer".

Sueldos más bajos, falta de credibilidad

e interrupciones al hablar

La discriminación por razones de género es enemiga de la igualdad y una de las causas que la alimenta es la pérdida de credibilidad cuando la que habla es mujer. Conversando con la actual ministra asesora para Asuntos de Seguridad de Paraguay, Cecilia Pérez, llegamos a la conclusión de que "puede ser que no nos demos cuenta porque ya estamos acostumbradas a trabajar el doble que el hombre para tener la misma consideración, pero sí, es molesto cuando una toma ciertas decisiones que si las tomara un hombre estarían justificadas pero si las toma una mujer es el resultado de una histeria o está con el síndrome premenstrual".

Desde Perú, la fiscal Rocío Gala reconoce: "Sí he sentido definitivamente discriminación por más que he luchado internamente por no sentirla. Tú diriges un operativo en el que, por lo general, la mayoría son hombres y por tu juventud y por el hecho de ser mujer a veces los policías te miran un poco raro hasta que, poco a poco, van cambiando su opinión a medida que ven cómo te desenvuelves y tu conocimiento en la materia. Es una brecha, un bache que tenemos que superar".

Esa lucha interna, mucho trabajo y convicción han sido claves para que Silvia Gil se convierta en la primera mujer al frente de una comandancia de la Guardia Civil. Criada por su madre sola en un hogar de siete hermanos, Silvia reconoce que desde pequeña "ya estaba dando la lata con este asunto". Le han llovido muchas críticas por decir que la Guarda Civil es una institución machista después de elaborar el diagnóstico de situación que dio lugar al I Plan de Igualdad de la Guardia Civil. El diagnóstico tardó cuatro años en aprobarse porque ponía sobre la mesa algunos temas difíciles: por ejemplo, que las mujeres recibían muchas menos condecoraciones que los hombres.

"Está claro que a las mujeres se nos premia menos. Se valora lo que

hacemos pero se considera que es lo habitual, mientras que cualquier cosa que haga el sector masculino fuera de lo habitual es premiada. Es decir, cuesta más premiar lo que hacen las mujeres. Es como si de alguna manera se mantuviera ese sesgo de que quienes saben de seguridad son los hombres", sostiene Silvia Gil. Ella ha sido incluida en el listado de las personas más influyentes que cambiarán el 2022 y que, según la revista Forbes, "destacan por su talento y cualidades de liderazgo".

Nathalie Boissou trabaja en la administración penitenciaria francesa y ahora es jefa de proyecto para la construcción de un centro penitenciario en el norte de la isla de Nueva Caledonia. "No he sufrido acoso psicológico ni violencia, pero sí encontré una forma de violencia más difícil de identificar: una repartición desigual de la carga de trabajo, dificultades para tomar vacaciones, escuchar bromas o risas en grupos de trabajo con muchos hombres…".

Una violencia muy difícil de probar, silenciosa, que puede ser peor que la física. La violencia psicológica también la sufren muchas mujeres en el ámbito laboral.

La fiscal de sala jefa de la Fiscalía Antidroga de España, Rosana Morán, menciona otro tipo de discriminación: "A nosotras nos interrumpen más y nos escuchan menos. A veces una tiene hasta que ponerse desagradable para que te escuchen tus iguales. Hay algunos que hablan más que tú y cuando tú quieres hablar, ellos siguen hablando y dices 'pero bueno, me toca, oye, escúchame que estoy hablando yo'. A mí me ha tocado hacerlo y eso no me gusta".

La comandante de la Guardia Civil Adriana Tostón relata directamente como en algunas reuniones los presentes han creído que ella era la secretaria o la intérprete: "He estado en algún país —con muchas diferencias culturales— donde las únicas mujeres presentes eran las intérpretes. Alguna vez he pensado 'tal vez por el bien de la reunión tengo que dejar el liderazgo a otra persona'. Al final dices 'lo tomo yo y si veo que no nos hacen caso, lo retoma otro compañero', pero la verdad es que me ha sorprendido para bien. Al principio se creían que era la intérprete y luego cuando vieron que era yo la que empezaba a organizar, pues adelante. Es verdad que en esas reuniones ni siquiera había baños para mujeres. Para poder ir al baño me decían 'vete a mi baño personal, al del

jefe, porque ni en este edificio ni en los próximos va a haber un baño para mujeres'".

En Chile, Marta Herrera, aspirante a dirigir la Fiscalía General, reconoce: "Como mujer tienes que hacer un poquito más esfuerzo por hacerte escuchar y esto genera una imagen tuya que no necesariamente responde con tu realidad o, al menos, con tu realidad como persona. Una vez un abogado me pidió una audiencia porque quería ver una salida alternativa. Insistió mucho y fue muy divertido cuando me dice 'mira, si hasta eres simpática'. Le salió muy natural y yo dije '¿por qué no debería serlo?'. Y me contestó 'la gente habla cosas terribles de ti'. Resulta que soy una bruja en el inconsciente colectivo. Yo me considero una persona con un gran sentido del humor, con mis hijos soy de una dulzura tremenda… Y este cargo te exige a veces parecer superdura. Quizá los hombres no lo necesitan porque solo el género les da la estampa necesaria para imponerse. Pero a una no le va quedando otra, para que no te pongan la pata encima, como decimos aquí, que parecer muy dura y adaptarnos a la realidad".

"Se subraya, por ejemplo, tu actitud de ser mandona. Nadie se atrevería a considerar a un hombre que mande como que está exagerando. Al contrario, está haciendo lo suyo, mandar. Si lo hace una mujer es una mandona o con el trabajo está supliendo algo que le falta en el ámbito familiar. Se perciben esas críticas por el hecho de ser valiente, de ser capaz de enfrentar una situación como un hombre. Y cuando estamos en reuniones a veces ocurre que las mismas ideas, presentaciones, reflexiones hechas por mujeres o hechas por hombres son valoradas de forma diferente por el género del hablante", comparte la fiscal antimafia de Italia.

Marta o Barbara son consideradas "mandonas" por ser más frías o estrictas. A las mujeres líderes se las llama "mandonas", a los hombres, "jefes". La ejecutiva de Facebook Sheryl Sandberg impulsó la campaña Ban Bossy en 2012 para, precisamente, acabar con este término peyorativo para las mujeres. "Angela Merkel, Hillary Clinton y Dilma Rousseff no son madonas, son jefas". Era el mensaje que quería transmitir y a la campaña se unieron mujeres de éxito que querían enseñar a las niñas que la ambición ni es mala ni es solo cosa de hombres (EFE, 2014).

¿Y qué hay de los rumores cuando eres mujer, joven y guapa? “Cuando mi jefe era un hombre joven se comentaba que yo tenía más ventajas por el hecho de ser mujer, que mi nombramiento no tenía que ver con mis cualidades profesionales y tenía que ver con otro aspecto. Estas eran las partes más desagradables. Cuando eres más joven, te amargas, pero después dices ‘ya da lo mismo’. No hay nada mejor que a una le pueda pasar que tener una jefa mujer o, en mi caso actual, un jefe muy mayor. Con esto las probabilidades de que me estén inventado algún vínculo amoroso serán menores”, me comenta la fiscal Herrera.

Otro tipo de discriminación es la económica, así lo pone de manifiesto la jefa de la División de Delitos Cibernéticos de la Policía Federal de Argentina (PFA), Sandra Moreno, en nuestra conversación: “Hace tiempo las mujeres solo estábamos como apoyo de seguridad; con lo cual, al contar la cantidad de oficiales para ascender, nosotras teníamos una proporcionalidad muy baja, el 10% en comparación con los hombres. Si ascendían cien hombres, solo lo hacían diez mujeres. Todos habíamos ido a la misma escuela, pero a la hora de ascender, como nosotras solo éramos apoyo, el porcentaje era mínimo. Mis compañeros de carrera en este momento tienen una jerarquía más que yo y más antigüedad con los mismos años de carrera”.

Esto le perjudica de forma económica. Cuando se retire cobrará menos que sus compañeros porque su nivel es inferior. Además, el trabajo operativo tiene un plus que no aparece en el trabajo de apoyo —el que han desempeñado casi siempre las mujeres—. Sí, Sandra es rotunda, “a nivel de carrera sí me ha perjudicado el hecho de ser mujer”.

La magistrada Sandra Zúñiga apunta cuatro acciones principales para abordar la discriminación que sufrimos las mujeres:

Educar. Procesos que deben iniciar desde la niñez, para que se interiorice el respeto de los derechos fundamentales en igualdad de todos los seres humanos.

Visibilizar el trabajo. Se debe visibilizar el trabajo y, en especial, los

méritos de las mujeres, con el fin de que se evidencie que el hecho de ser mujer no limita su capacidad profesional y de toma de decisiones.

Formalizar acciones positivas. Para asegurar su participación en altos cargos, de manera que no queden estáticas en niveles bajos o intermedios de decisión.

Auditorías de salarios. Para evitar cualquier desigualdad, se deberían establecer controles y algún tipo de sanción cuando se detecten estos desequilibrios sin una causa que en términos objetivos justifique la diferencia.

Cuatro propuestas por las que siguen trabajando las líderes actuales y que pueden inspirar a las del futuro.

Pilar Llop, la ministra de Justicia con enfoque de género

“Somos las mujeres las que conocemos mejor que nadie nuestras

necesidades, las brechas y barreras de distinta índole que sufrimos

y que tenemos que superar”.

Desde julio de 2021, Pilar Llop es ministra de Justicia de España. Antes presidió el Senado, fue delegada del Gobierno para la Violencia de Género y, de hecho, buena parte de su carrera ha estado ligada a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

“Desde 2001 hasta 2011 estuve destinada en diferentes plazas como jueza de instrucción. En 2009 accedí a un juzgado especializado en violencia sobre la mujer. En estos destinos fui tomando contacto con la trata y la violencia contra las mujeres y tuve la oportunidad de trabajar muy de cerca con la policía judicial (tanto Policía Nacional como Guardia Civil)”. La ministra ha querido participar en este libro mostrando una vez más su compromiso con las cuestiones relacionadas con la justicia y el género. Lo hace a través de un cuestionario que le hago llegar a su equipo.

“Las mujeres tenemos que demostrar continuamente en política, como en otros muchos sectores profesionales, que tenemos una formación sólida, un compromiso inquebrantable con nuestro trabajo, que tenemos capacidad para desarrollarlo correctamente y

que nos dedicamos al mismo sin descanso. A ello cabe unir determinados tipos de críticas hacia las mujeres que ostentamos cargos públicos; y la percepción que aún existe en determinadas capas de la sociedad de que el papel de la mujer debe quedar relegado a los cuidados en el hogar y la familia o, a lo sumo, a profesiones que tradicionalmente han venido siendo desarrolladas por mujeres. Todos estos factores dificultan la carrera política de una mujer pues ya de entrada no se la está valorando de la misma manera que a los hombres. Los famosos techos de cristal y suelos pegajosos son hoy en día, por desgracia, un mal extendido".

Un mal extendido que, como evidenciamos en este libro, tiene su reflejo en sectores claves como la justicia y la seguridad. Pilar Llop apuesta por que los centros de toma de decisión estén compuestos de manera equitativa por mujeres y hombres: "Si las mujeres representamos a la mitad de la sociedad, no parece que tenga explicación lógica que no participemos en pie de igualdad con los hombres en la adopción de las decisiones políticas, incluidas las relativas a la seguridad. Es algo obvio, sin igualdad, sin mujeres en el poder, no puede haber verdadera democracia, democracia de facto. Porque se elimina la posibilidad de que la mitad de la población aporte su perspectiva en el proceso de toma de decisiones".

Y la ministra aporta la clave que da sentido a este libro: "Somos las mujeres las que conocemos mejor que nadie nuestras necesidades, las brechas y barreras de distinta índole que sufrimos y que tenemos que superar". Por eso nuestra presencia en los espacios de toma decisión debe estar garantizada. También en los juzgados se necesitan mujeres y hombres comprometidos con el enfoque de género para juzgar con esta perspectiva.

Pilar Llop vivió una situación con una víctima de violencia que le hizo plantearse su formación: "Paradójicamente, mi mejor experiencia en la lucha contra el crimen fue la peor. Podría mencionar muchos proyectos en los que he participado, en el extranjero, en mi trabajo durante años en el Consejo General del Poder Judicial, analizando los asesinatos de mujeres y niños; elaborando propuestas de mejora de la respuesta institucional; aplicando políticas desde mi responsabilidad como delegada del

Gobierno contra la violencia de género; o trabajando ahora mismo en reformas penales, en el ámbito de la lucha con el crimen organizado y, especialmente, en la elaboración del Proyecto de Ley Integral contra la trata de seres humanos. Pero nada de esto hubiera sido posible sin mi peor experiencia, la más amarga: un caso de trata de mujeres para destinarlas a la prostitución. La víctima en cuestión relató unos hechos horribles en la policía, pero, cuando vino al juzgado, se desdijo. Yo no abordé el asunto con perspectiva de género. En aquella época ni se hablaba de eso, a los jueces no nos formaban en derechos humanos de las mujeres. Esa víctima se escapó… o yo la dejé marchar. Apliqué el derecho técnicamente a la perfección, pero no apliqué perspectiva de género. Aquella mujer hizo que me formara, que hiciera cursos, que incorporarse la visión en derechos humanos a todo mi trabajo. Gracias a ella, la peor experiencia ha sido mi mejor revulsivo para comprometerme inquebrantablemente y con toda mi fuerza en la lucha contra los crímenes hacia las mujeres, los niños y las niñas, y los más vulnerables".

Sobre soluciones, Pilar Llop también se refiere a la brecha salarial y, por supuesto, a la educación: "La brecha de género la venimos abordando desde hace años con medidas legislativas y de otro tipo que permitan superar todas las barreras de distinta índole que dificultan lograr la igualdad. Puedo citar la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Ambas normas tienen una gran importancia, ya que las brechas laboral y salarial acumuladas a lo largo de toda la vida tienen como resultado una brecha de pensiones aún mayor. Y, en consecuencia, que las mujeres de mayor edad corren más riesgo que los hombres de caer en la pobreza.

» Además, la eliminación de la brecha salarial de género exige abordar todas sus causas profundas, incluidas la menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el trabajo invisible y no remunerado, el mayor uso por parte de las mujeres del trabajo a tiempo parcial y de las interrupciones de la carrera profesional, así como la segregación vertical y horizontal basada en los estereotipos de género y la discriminación.

» También hace falta analizar cuáles son las verdaderas razones por las que la igualdad efectiva no llega a producirse y adoptar medidas necesarias, de distinta índole, para neutralizar esas situaciones que no nos dejan avanzar.

» En todo caso, es imprescindible la educación en igualdad de niñas y niños. Es básico eliminar los sesgos de género en la educación de las ciudadanas y de los ciudadanos del futuro. Y me refiero no solo a la educación formal impartida en los colegios, sino también a la educación en el hogar. Es clave que niñas y niños perciban en sus casas que ambos sexos son iguales en capacidades, en derechos y en obligaciones, y, por ende, en oportunidades".

Marta Herrera, la fiscal de Chile que sabe lo que es renunciar

“Yo le hablo de mi mamá que no trabajaba y cuando quiso separarse tenía un problema de dependencia económica. Le explico que desde muy chica ella me decía ‘no dejes que un hombre te compre ni siquiera tu ropa

interior’. Y mi hija me mira raro y yo le digo ‘yo tampoco lo entendía, pero ahora sí lo entiendo’”.

En una conversación a miles de kilómetros de distancia, pocas semanas después de que Kamala Harris jurara su cargo como vicepresidenta de Estados Unidos, entrevisto a Marta Herrera, fiscal en Chile, con una gran proyección nacional en su país. No disimula su alegría por esta noticia.

“La he conocido a través de la campaña de Biden. Si ya se tienen ciertas complicaciones por el hecho de ser mujer, súmale las complicaciones que ha podido tener ella. Me parece que tiene que ser una mujer muy talentosa. Hay personas que son muy talentosas pero no tienen carisma y hay personas en extremo carismáticas pero no son tan talentosas. Yo creo que ella sí, que es una mezcla, que tiene un carisma increíble. La capacidad de seducción y persuasión es importante a la hora de ejercer cargos públicos. Me encanta la idea de que haya sido fiscal. He leído en una biografía que a ella la criticaban porque, de alguna manera, había defendido ciertos abusos policiales o condenas cuando ella era fiscal en California. Tiene que ver con ese sello de perfeccionista que debe tener y de lograr los mejores resultados en la función que está cumpliendo. Así que me parece fantástico”.

Pero empecemos por el principio.

Marta Herrera es la primera mujer que aspira a liderar la Fiscalía de Chile. Me lo comunica días antes de enviar este libro a edición. Meses antes, cuando conversamos para la entrevista, ocupa el puesto de directora de Anticorrupción y Jurídica del Ministerio Público de Chile. Entonces dudaba si presentarse o no a la carrera para ocupar el primer puesto de la Fiscalía por los sacrificios personales que requiere la posición. Le deseo mucha suerte y estoy segura de que le augura un gran futuro profesional.

Marta ingresó en la Fiscalía para investigar, trabajar y luchar en un área "que pensé que era mi futuro: los delitos sexuales. También veía un poco de violencia intrafamiliar y violencia sexual porque estaba en el área de víctimas […] Me sentía cómoda en eso y, en realidad, es una área donde suelen verse más mujeres que hombres".

Al cabo del tiempo, tuvo la oportunidad de dedicarse a asuntos de anticorrupción. En un momento pensé "lo que yo hago ahora me gusta, es de los malos, de los malos clásicos, de una cosa terrible, muy tormentosa del interior de la sociedad. Porque además de estar los malos que, efectivamente, pueden ser tus agresores en la calle, está la violencia que se produce familiarmente entre niños y niñas, donde la mayor parte de los agresores son conocidos. Es un drama terrible, pero también me motiva y no sabía si me iba a motivar los asuntos de corrupción que, al final, era robar plata a fiscales. Pero uno tiene que cumplir ciertos compromisos de lealtad con la gente con la que trabaja y tomé el puesto. Ahora puedo decir que es de lo mejor que me ha pasado. Cambiar el foco y ver lo maravilloso de esta especialidad".

Una mujer fuerte liderando la lucha anticorrupción del país… no ha debido de ser fácil. "A propósito del fuerte movimiento de género que se ha vivido actualmente en el mundo y que, por supuesto, ha tocado a Chile, me he estado cuestionando cosas como qué trabas he tenido yo. En definitiva, ante ese análisis he llegado a la conclusión de que yo he conseguido cosas que quería pero me doy cuenta de que todo me ha costado más.

» Estás con tantas ganas, inviertes tanta energía, que estás solo preocupada de ir hacia adelante y no lo ves. Recuerdo cuando empecé con el equipo de la Fiscalía regional en la que trabajé. Yo

fui la última en llegar para hacerme cargo de este equipo que componían cuatro abogados y yo era la quinta. Estos cuatro abogados eran hombres y no solo eran hombres, sino que eran mayores que yo. No cayó bien mi llegada, que fuera la última, que fuera más joven y que fuera mujer… no me lo pusieron fácil.

» Y entonces yo dije 'esto es lo que tocó y hay que darle', como decimos en Chile. 'Tengo que sacar energía'. Asumí el liderazgo del equipo y pensé 'no hay tiempo para llorar, tengo mucho trabajo, tengo que implementar esto'. Aquí la gente pelea, grita y no es que a mí me resulte cómodo, pero no te queda otra que generar ciertas herramientas que te exige el hecho de ser mujer. Ahora ya no me pasa pero cuando era más joven te decían '¡tú vienes a mandar acá, pero si eres muy joven!'. A mi hija yo le hablo de mi mamá, que no trabajaba y cuando quiso separarse tenía un problema de dependencia económica. Le explico que desde muy chica ella me decía 'no dejes que un hombre te compre ni siquiera tu ropa interior'. Y mi hija me mira raro y yo le digo 'yo tampoco lo entendía, pero ahora sí lo entiendo'. Jamás entraría en mi mentalidad el depender de nadie, en general".

Marta menciona a su madre varias veces en la entrevista porque su familia de origen ha tenido un peso importante para desarrollarse como persona y como profesional: "Quizá, como en el caso de la mayoría de las familias chilenas, he tenido una familia bastante machista. Mi papá era el jefe de la casa. Mi mamá siempre me recordaba que su padre se había preocupado por darle mayor educación a ella, para que no dependiera de ningún hombre y, por lo tanto, fue lo que ella me intentó inculcar desde pequeña".

Sin embargo, Chile parece estar comprometido con la búsqueda de la igualdad y con un discurso de género muy interiorizado.

"El discurso se ve muy bien ahora. Hace años eras una loca o escuchabas cosas como 'estas mujeres raras y probablemente no tan mujeres', pero está el riesgo de que solo se quede en el discurso, de que no se lleve a la práctica.

» Yo lo he visto con un caso de acoso sexual sobre unas alumnas en prácticas en la Fiscalía. Ellas sufrieron acoso por parte de un directivo que era el director de la Unidad de Acoso Sexual y de

Violencia de la Unidad de Género. Escuché como muchas abogadas que enarbolaban fuertemente la bandera de género hacían comentarios como 'a ella también le gustaba la cosa y, si no, por qué se vestía como se vestía…' o 'cuántas veces tuvimos una celebración y esta niñita se iba borracha a su casa y se ponía a llamar a amigos para irse a su departamento'". Marta se pregunta: "¿Hemos avanzado, hemos avanzado de verdad, materialmente? Formalmente sí, estamos todos engullidos en un discurso, pero realmente, sustancialmente, ¿hemos avanzado?".

Y mi interior sabe que no tanto. No solo en Chile, tampoco en la Europa idealizada de Marta.

Nathalie Boissou,

la directora de prisiones preocupada

por la reinserción

“Un director puede tener contacto más cercano con su personal. La directora no puede, necesita tener una distancia para protegerse porque muchas veces las críticas no son profesionales, sino personales”.

Nathalie Boissou es directora de prisiones en Francia. Ahora trabaja como jefa de proyecto para la construcción de un centro penitenciario en el norte de Nueva Caledonia. Además, hemos sido compañeras cuando ella ocupaba el cargo de adjunta a la coordinación del área de sistemas penitenciarios del programa EL PAcCTO.

“Sí es cierto que cuando un hombre llega a ocupar un alto cargo hay una presunción de competencia. Cuando llega la mujer, ella no tiene esa presunción positiva de competencia. Ella tiene que demostrar más, tener más energía, pasar más tiempo en su despacho… Parece que los hombres están esperando una falta de la mujer, que llega con una sensación de fragilidad. Pensamientos como ‘tal vez pueda tener menos disponibilidad porque tiene una familia, tiene niños, y no va a ser tan seria como un hombre’. Es una manera de pensar, está evolucionando, pero, por eso, muchas veces las mujeres necesitamos demostrar más”.

¿Te ha pasado a ti en algún momento?, le lanzo la pregunta. “Sí, claro. No he sufrido acoso psicológico ni violencia, pero lo que encontré es una forma de violencia más difícil de identificar como

una repartición desigual de la carga de trabajo, dificultades sistemáticas para tomar vacaciones, escuchar bromas en los grupos de trabajo. Algunos hombres lo hacen por miedo a perder el poder".

¿Por miedo a perder el poder? De esto habla el jurista español especialista en derecho constitucional, Octavio Salazar, en su libro El hombre que no deberíamos ser. En una entrevista dice literalmente que los hombres tienen miedo "porque ven que pueden perder una situación privilegiada y cómoda. Tampoco quieren enfrentarse a su propia subjetividad y a cómo han construido su propia masculinidad. Ahora tienen que compartir el poder y la responsabilidad" (Lugo, 2018).

Se puede extrapolar a todos los sectores, no solo el de la seguridad y la justicia. En una entrevista en 2016 a la actriz francesa Juliette Binoche, aseguraba: "Los hombres de Hollywood tienen miedo a perder su poder". Unas declaraciones que realizaba antes de recoger el premio Women in Action, que reconoce la trayectoria de mujeres que han luchado por la igualdad en el mundo del cine (Martínez Mantilla, 2016).

El sociólogo estadounidense Michael Kimmel, uno de los principales especialistas en el estudio de las masculinidades, hacía esta reflexión en una charla TED: "Cuando una mujer negra se mira en el espejo ve a una mujer negra. Cuando una mujer blanca se mira en el espejo ve a una mujer. Cuando un hombre blanco de clase media se mira en el espejo ve a un ser humano" (Kimmel, 2015).

La charla lleva por título "¿Por qué la igualdad de género es buena para todos, incluso para los hombres?" y el debate ahonda en el interés de la igualdad por parte de los hombres. Es algo que nos interesa a todas y a todos.

"Lo que Kimmel ponía sobre la mesa con su reflexión es que los privilegios son invisibles para quien los tiene, en este caso los privilegios de una sociedad aún patriarcal en la que el poder y el control del espacio público se sigue vinculando a lo masculino", sostiene la periodista Cristina Sen (@cristinasenl) en un artículo en La Vanguardia hace unos años (Sen, 2015).

Por eso, Nathalie, aterrizando en el sector en el que trabaja, lanza

esta reflexión: “Los hombres con cargos de responsabilidad tienen miedo de perder el poder y no van a facilitar que las mujeres lleguen. Hay un mercado escondido y cuando un puesto está libre, se va a proponer a un hombre. Tradicionalmente, cuando se habla de seguridad, la imagen es la de un hombre con armas, con músculos, pero no la imagen de una mujer. Las mujeres se autolimitan. En Francia, las cosas han cambiado porque la lucha contra el crimen no es solo física y hay cargos de management y de tecnología. Pero esto lleva mucho tiempo y como es un fenómeno joven aparecen los techos de cristal”.

¿Alguien te ha mirado raro por ser mujer directora de prisiones?, pregunto. “Cuando empecé sí, era un cargo de hombres, pero ahora ya no. Ahora hay muchas directoras pero la mayoría del personal, los vigilantes y jefes de servicio son hombres y siempre te sientes observada. Hay críticas, pero no a la cara.

» Cuando hay un problema entre dos hombres, los dos hombres hablan, intercambian opiniones, pero a la mujer no le dicen nada. Las críticas se hacen muchas veces a la espalda, en el pasillo. Son críticas que van a intentar desestabilizarte. Se habla sobre tu vida personal, tu aspecto físico, pero, en realidad, no hay nada de fondo.

» Cuando llegué a mi primer puesto se suicidó una persona colgándose y antes de colgarse se cortó la piel, la garganta y la barriga. La celda estaba llena de sangre y me alertaron de ello. Cuando llegué a la celda todos estaban esperando expectantes para ver mi reacción ante una persona muerta y con sangre en el suelo. Si yo fuera un hombre, la reacción del personal no hubiera sido la misma. Por eso necesitamos guardar mucha distancia. Un director puede tener contacto más cercano con su personal. La directora no puede, necesita tener una distancia para protegerse porque muchas veces las críticas no son profesionales, sino personales”.

La conciliación: la gran batalla

Le hago esta pregunta a la ministra de Justicia de Portugal: ¿La carrera política de una mujer en su país es más complicada que la de un hombre? Y esta es su contundente respuesta: "Sí, todavía lo es. Las mujeres se enfrentan a condicionantes específicos asociados a la maternidad. A pesar de los múltiples avances, las mujeres dedican más tiempo que los hombres a la atención familiar y aún asumen la mayor parte de las tareas del hogar. El tiempo medio que las mujeres portuguesas dedican a actividades no remuneradas es casi el doble que los hombres".

Las mujeres portuguesas y la mayoría de mujeres del planeta. A continuación apunto algunos datos de 2019 en España: la empresa Adecco encuestó a mil personas trabajadoras en activo. Según los resultados, el 67,8% de las personas tiene problemas para conciliar su vida laboral con la familiar o personal. Este porcentaje sube si la persona encuestada es mujer y madre, ya que 8 de cada 10 mujeres se enfrenta a problemas en cuanto a la conciliación y la corresponsabilidad. Del total de personas que están acogidas a algún tipo de medida de conciliación, alrededor del 70% son mujeres (Observatorio de Igualdad y el Empleo, 2019).

El tema de la conciliación es recurrente en las conversaciones con las protagonistas de este libro, como demuestran los siguientes ejemplos:

"Las mujeres vivimos con la culpa de dejar a la familia, de no atender al marido como lo tiene que atender, eso que nos enseñaron de chicas. Por cultura, es la mujer la que tiene que estar en la casa y se tiene que hacer cargo del marido y de las hijas. Uno crece con esa culpa y parece que debe algo en la asistencia a sus hijas. Yo estoy divorciada. Tanto trabajo y tanto esfuerzo influyó en la separación, en el vínculo con el papá de mis hijas. Es así, perdemos muchas cosas cuando tratamos de nivelarlo" (Sandra Moreno, Argentina).

"Yo retrasé mi maternidad muchísimo. Estuve ocho años casada sin tener hijos porque no lo intentaba, porque no tenía ni un segundo para pensar en la posibilidad de ser madre, 'en qué momento cambio pañales, en qué momento amamanto', y la vida se me iba

pasando. Ahora tengo una hija de 10 años y un niño de 5. Son muy pequeños, sobe todo el chico. Me pesa el que, probablemente, no voy a conocer a mis nietos porque ya seré viejita. Me preocupa la posibilidad de dejarles con las mayores herramientas en la vida para que puedan valerse por sí mismos".

Es un precio que pagamos muchas mujeres por tratar de compatibilizar el trabajo con la crianza. ¿Esta es una de las razones por la que hay pocas mujeres que ocupen altos cargos públicos? "Hay una parte de nuestra cultura que nos lleva a privilegiar más la vida familiar que laboral y no hay tantas mujeres que se atrevan a apostar por estos cargos de autoridad. Hay una parte también que tiene que ver con la cantidad de mujeres que están disponibles" (Marta Herrera, Chile).

"Se acabó esto de estigmatizar a las mujeres por el simple hecho de serlo. Desde luego hay que apostar por medidas que permitan la corresponsabilidad y la conciliación, y vuelvo a recordar que necesitamos hombres comprometidos" (María Gámez, España).

Barbara Sargenti reconoce que ha tenido que renunciar y delegar el cuidado material de sus hijas en otras personas. Su trabajo ocupa la mayor parte de su vida. "Siempre ha sido así. Cuando empecé, mis hijas eran pequeñas y considero que tener hijos es el hecho más importante de una mujer, pero también es el obstáculo más importante. Los hijos implican un cuidado y, a veces, conlleva una menor disponibilidad para trasladarse, por ejemplo, o para hacer los turnos de las fiscalías […] Acepté renunciar a algo y cuando yo empecé hace más de 25 años en mi sector profesional había una lealtad paternalista y suspicaz respecto a las mujeres con hijos".

La magistrada de la Corte de Panamá, María Eugenia López, narra una experiencia positiva, la corresponsabilidad. "Yo he tenido la suerte de tener un compañero de vida que me ha apoyado en todos los proyectos que he decidido comenzar. Mis hijos me dicen 'mamá, te estás matando'. Y les digo, 'no, es que me siento contenta porque veo que las cosas avanzan'. Creo que, a parte de mi esfuerzo personal, el haber tenido una familia que me ha apoyado ha sido fundamental".

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) asegura

que cuanto más tiempo de licencia de maternidad, paternidad y permisos parentales se otorguen, las condiciones de desarrollo de los niños y niñas serán mejores, tanto a nivel mental como emocional. También asegura que mejorará el bienestar económico de las familias y reducirá el estrés de las madres (Bilo y Tebaldi, 2020).

Este mismo estudio concluye que nueve países de América Latina y el Caribe no alcanzan el mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad que recomienda la Organización Internacional de Trabajo (OIT). En total, solo cinco países alcanzan las 18 semanas de licencia de maternidad.

El hombre y la mujer son corresponsables de la crianza y del éxito laboral de cada uno. Una utopía en algunos países actualmente y, hace años, en la mayoría de la sociedad mundial. “Cuando yo era joven era imposible pensar que el hombre iba a acompañar a la mujer. Mi crianza no fue como la que yo le he dado a mis hijos. Pero, precisamente, el haber logrado llegar donde estoy me hizo entender que yo tenía que replicar eso en mis hijos. Sobre todo en mi hija, que es ginecóloga, para que sintiera que no tiene límites para ser exitosa” (María Eugenia López, Panamá).

“Yo he tenido más trabajo que mis compañeros hombres. Cuando mi hija pequeña salía del cole se quedaba en mi oficina porque yo tenía que trabajar hasta tarde. Mis colegas hombres nunca llevaron a los niños a su despacho. Ellos trabajaban como yo, sábados y domingos, pero yo iba con mis niños al despacho porque los niños estaban en casa” (Glória Alves, Portugal).

Es una realidad, la maternidad es todavía un factor de discriminación entre hombres y mujeres, y la conciliación supone un esfuerzo de los Estados, las empresas y la sociedad en general. Las mujeres con parejas corresponsables han podido avanzar en sus carreras profesionales con más facilidad.

Porque el mito que nos han vendido sobre que las mujeres pueden hacer varias cosas a la vez, sobre todo tareas no remuneradas, es falso. Un estudio revela que los hombres y las mujeres somos igual de malos en el multitasking (Laloyaux, Laroi y Hirnstein, 2018). Por lo tanto, vamos a vivir sin presiones y no alimentemos el bulo de

que las mujeres son más trabajadoras o pueden cuidar de sus hijos mientras realizan otras tareas. Si lo hacemos, es con mucho esfuerzo y muchas veces dejando de lado nuestra proyección profesional. Necesitamos, por tanto, un cambio de mentalidad que empieza por nosotras mismas. Seamos dueñas de nuestro tiempo porque el que tiene tiempo tiene poder.

Como asegura la magistrada Sandra Zúñiga desde Costa Rica, “el mayor reto que tenemos las mujeres del mundo es conseguir una voz fuerte, constante, precisa, creíble y vehemente. Una voz de denuncia frente a los abusos y cualquier discriminación. Una voz que visibilice el trabajo y los éxitos que alcanzan las mujeres. Una voz que exprese nuestras necesidades de educación, de acciones afirmativas, de igualdad de oportunidades”.

Entre todas las entrevistadas para hablar de conciliación destaca Gaby Coca, la jefa de división de trata de seres humanos de la Policía de Bolivia.

“Normalmente, los jefes de división son hombres porque se tiende a pensar que ellos tienen más disponibilidad”. Gaby Coca se sintió cuestionada cuando consiguió un puesto de dirección. “Yo soy mamá, soy policía y soy la cabeza de mi familia, mis hijos están a mi cargo. Mi trabajo me demanda mucho tiempo y eso implica que tengas que dejar las labores de tu hogar. Necesitas tiempo de calidad porque cantidad no tienes”. El escepticismo se vence con trabajo, mucho trabajo.

Esta es su historia.

Gaby Coca y el reto de ser mujer, madre y policía en Bolivia

“Es un reto cuando tienes que enfrentarte a esa mentalidad que cree que no vas a poder funcionar por tu condición de mujer, por tu condición de madre, porque piensan que eso te genera limitaciones”.

Conozco a Gaby en Ciudad de México en un taller sobre trata de seres humanos enfocado en fortalecer la cooperación entre las policías y las fiscalías que se dedican a enfrentar este tipo de delito en América Latina.

Según Naciones Unidas, la trata de personas es un problema mundial y uno de los delitos más vergonzosos que existen, ya que priva de su dignidad a millones de personas en todo el mundo. Los tratantes engañan a mujeres, hombres y niños de todos los rincones del planeta y los someten diariamente a situaciones de explotación.

La trata de personas afecta prácticamente a todos los países, ya sea como punto de origen, tránsito o destino. En 137 Estados se ha explotado a víctimas de, por lo menos, 127 países (UNODC, s. f.).

Conocida la dimensión del delito podemos hacernos una idea de la responsabilidad y el trabajo que desarrolla la protagonista de este capítulo, Gaby Coca, jefa de la división de trata de personas de la Policía de Bolivia. Está al frente de un departamento con conexiones internacionales porque se ocupa de un delito que es transnacional “y que supone mucho esfuerzo”.

“Fines de semana, horarios nocturnos, investigaciones, coordinaciones internacionales. Cuando me nombraron jefa de división, mis jefes y compañeros eran un poco escépticos con el trabajo que yo podía desarrollar por mi condición de mujer. Ser mujer, madre y policía es complicado”, sentencia Gaby. De nuevo nos encontramos con la misma disyuntiva, una mujer en una posición que mayoritariamente ocupan hombres y una mujer que ha tenido que demostrarse a sí misma y a los demás que es capaz de hacer el mismo trabajo igual o incluso mejor que sus compañeros masculinos. Una mujer con tres hijos, cabeza de familia, que hace encaje de bolillos para poder conciliar.

Gaby nació en Cochabamba, Bolivia, y su inspiración, su motor para entrar en la policía, fue su hermano. “Tengo un hermano policía y me gustaba mucho su trabajo, ha sido mi referente”. Cuando entrevisto a Gaby ella cumple 15 años en la policía boliviana. Así recuerda sus inicios: “Entrar en la academia de policía es entrar en un lugar donde estás rodeada de varones. En mi promoción, de 110 policías, diez éramos mujeres. Las cosas van cambiando y ya tenemos un número más significativo de población femenina”.

» La institución de la Policía es machista, la sociedad es todavía machista, al menos en Bolivia. Estamos todavía intentando romper ciertas estructuras arraigadas. No solamente dentro de los varones, también de la misma mujer. Hay una pelea diaria para cambiar pensamientos y reeducar a las personas, y más cuando estás en un cargo que requiere operatividad, toma de decisiones, coordinación, enfrentarte a los delincuentes…”.

Te has sentido discriminada por el hecho de ser mujer?, le pregunto. “Sí, es un reto. Es un reto cuando tienes que enfrentarte a esa mentalidad que cree que no vas a poder funcionar por tu condición de mujer, por tu condición de madre, porque piensan que eso te genera limitaciones. En mis inicios me he encontrado con una institución [la Policía] bastante escéptica al trabajo que yo podía realizar”.

Y ¿cómo se vence ese escepticismo?, continúo. “Con el trabajo que he ido desarrollando, con las gestiones que uno va realizando dentro de las unidades que han estado a mi cargo. Definitivamente, la mujer siempre tiene un toque humano para hacer las cosas; tiene

perspicacia para poder trabajar en esta área (trata de seres humanos) y creo que eso me ha abierto muchas puertas. He demostrado que he podido desarrollar actividades no solo a nivel de la institución, también a nivel nacional, en coordinación con otras áreas y a nivel internacional. Básicamente se han podido abrir esas puertas y, definitivamente, eso ha cambiado la perspectiva de muchos jefes con los que he trabajado".

El esfuerzo está detrás del éxito de esta líder boliviana. "En realidad rompes muchas estructuras, pero te cuesta mucho. Cuesta que te escuchen, cuesta sentar una posición […] El mismo hecho de que una mujer se encuentre en estado de gestación ya es un problema porque prácticamente no sirves para hacer muchas cosas y te designan a un lugar donde tienes horario de oficina.

» En mi país hemos tenido pocas experiencias, hemos tenido generales mujeres que han ocupado tal vez el segundo cargo en el puesto de la institución. […] Necesitamos que se pueda valorar el trabajo que puede desarrollar una mujer y estar en una posición de igualdad de oportunidades. Eso es lo que muchas veces no se nos permite".

Aquí entramos en un círculo vicioso, sin oportunidades, las mujeres ni lo intentan. Hay un mensaje que Gaby quiere lanzar a las mujeres más jóvenes que pueden ver en ella un referente, un ejemplo a seguir. Sí se puede encontrar el equilibrio entre la vida familiar y la proyección laboral. No es fácil, exige mucha dedicación, pero con convicción y esfuerzo se puede. "En el momento de jurar como policía asumes un compromiso que debes cumplir. A veces eso no casa bien con tener una familia. Yo he viso la manera de acomodar mis horarios. Como digo, es buscar calidad no cantidad de tiempo".

Le pregunto a Gaby si le gustaría que sus hijas siguieran su camino y me dice que no. "Dejas de lado muchas cosas, implica mucho sacrificio. Pero si es su felicidad, las apoyaré siempre".

Esta líder se define a sí misma como perseverante, mujer de convicciones que cree en su palabra y en su trabajo. "He tenido buenos resultados porque también he trabajado con gente que ha posibilitado ese triunfo pero he tenido que tomar decisiones que han puesto en riesgo mi vida y mi profesión. Hay que asumir los

retos”.

Antes de terminar la entrevista le pregunto a Gaby si es feliz. “Totalmente —responde—. Soy muy apasionada de lo que hago, mi pasión por mi trabajo me ha hecho crecer y visibilizar el gran trabajo que puedo realizar siendo mujer”.

Seguro que a Gaby la acompañarán muchos éxitos en el futuro. Una mujer con una mirada profunda que persigue un sueño “si la institución me permite, me gustaría llegar a un puesto de toma de decisiones en el comando general de la policía”.

¿Y en lo personal? “Mi familia, mis hijos, estar con ellos tranquila y darles lo que pueda para que ellos tengan paz. Son mi mayor valor”.

Barbara Sargenti,

la imparable mujer

antimafia de Italia

“Una mujer tiene que ser más valiente, más lista, más trabajadora

que un hombre para ser considerada igual al hombre en cualquier sector, los legales y los ilegales”.

Con dos hijas, ha tenido que “luchar mucho” para conseguir su actual puesto como fiscal en la Fiscalía Antimafia de Italia después de 25 años de trabajo. Famosa por liderar la investigación al ex primer ministro italiano Silvio Berlusconi por evasión fiscal (Corriere della Sera, 2012), en 1993 aprobó la oposición que dirigiría su vida personal y profesional contra el crimen organizado. Trabajó en la Fiscalía Antimafia de Nápoles durante 14 años, después en la de Roma en 2010 y desde 2017, forma parte del Departamento Antimafia del Ministerio del Interior de Italia.

“Cuando te gradúas ya te das cuenta de que las mujeres prefieren ser jueces y no fiscales. ¿Por qué? Porque el trabajo de la fiscalía en Italia es más duro, tienes emergencias, turnos y es menos compatible con la vida familiar. Es más difícil conciliar siendo fiscal que siendo juez. Cuando yo empecé, había pocas mujeres que se dedicaban al crimen organizado. Al crimen organizado en los dos sentidos porque también para delinquir ser mujer es un obstáculo”.

En la actualidad, trabaja en una oficina, la Dirección Nacional Antimafia, integrada por 17 fiscales y coordina las investigaciones

que llevan a cabo las fiscalías de distrito. Además, Sargenti se dedica a la cooperación internacional, judicial y policial. Mucha responsabilidad, mucho trabajo que ocupa la mayor parte de su vida.

“Cuando yo empecé en Nápoles y expresé mi voluntad de gestionar los asuntos relacionados con la mafia mi jefe, que a priori no parecía tener prejuicios, me dijo: ‘¡Vaya mujer que te vas a separar de tu marido, vas a perder el amor de tus hijas y todo por tu afición al crimen!’. Mis compañeros también tenían el mismo discurso, mis compañeros y mis compañeras. Yo me enfadé muchísimo y contesté a mi jefe: ‘Ese discurso no es el mismo que has utilizado con los demás hombres’ y enumeré a todos mis compañeros que tenían tres o cuatro hijos.

» En aquella época yo solo tenía una hija pero tenía un año y parecía imposible gestionar la maternidad y el trabajo. Les dije a todos mis compañeros ‘si no me vais a considerar porque hay alguien que sea mejor que yo profesionalmente, bien, pero si no es así, lo denunciaré al Consejo Superior de la Magistratura’”.

Ahí empezó todo. Barbara Sargenti fue la primera mujer en formar parte de una fiscalía de distrito antimafia con una hija pequeña. Desde entonces, Sargenti ha intentado incluir a mujeres en las investigaciones que ha liderado para demostrar que ellas también podían si querían.

Como apuntaba al principio de este capítulo, Barbara Sargenti lideró la investigación al ex primer ministro italiano Silvio Berlusconi por evasión fiscal en 2010. Ella lo vivió de esta manera: “Con presiones internas, externas…, aunque yo trabajé en el caso como si fuera un caso cualquiera. Es decir, con mi propia actitud, pero me enfrenté a un jefe, por ejemplo, que pensaba de manera diferente, que esperaba un fracaso… En asuntos difíciles hay componentes más allá del género, pero el género puede influir, como en todo, en el trabajo que las mujeres llevamos a cabo. Es un componente añadido que no se puede eliminar y se va sumando a otras dificultades a las que un hombre se enfrentaría más fácilmente.

» Yo valoro mucho la función social de mi trabajo, es decir, no veo

mi trabajo solo como una carrera, sino como un servicio a la colectividad. Los altos cargos en la política, en la seguridad, en la Administración, no están representados por mujeres. No constituimos una sociedad de iguales en la que todos estamos representados. Si la sociedad está compuesta por hombres y mujeres, no puede estar liderada solo por un sector porque todo lo que produce el liderazgo de un sector no encajará bien en el liderazgo de la comunidad. Si no hay mujeres que piensan en las leyes de violencia de mujeres, se corre el riesgo de no valorar las declaraciones de las mujeres que van a declarar contra su pareja. También tiene una razón que es la de formar directivas, organización del trabajo, sancionar disciplinalmente las faltas de los profesionales".

¿Cómo ves a la mujer en tu país, en Italia? "Las primeras ocho mujeres ingresaron en la magistratura en 1965 porque antes, con la Constitución republicana de 1948 y hasta 1965, las mujeres no podían presentarse a altos cargos de la Administración pública. Después, la Corte Constitucional anuló las leyes que impedían la participación y ahora el 65% de la magistratura está compuesta por mujeres, pero solo el 25% son altos cargos y las mujeres jefas de fiscalía las podemos contar con los dedos de la mano.

Hemos avanzado muchísimo pero no podemos decir que el simple hecho de vestir la toga sea suficiente para decir que ya hemos llegado, que no hay discriminación. Aún tenemos el techo de cristal en la política, en la Administración, en la economía. La economía es un sector en el que se ve una mujer por cada 200 hombres y ¡cómo es de importante la economía en nuestra vida diaria! Por ejemplo, en la banca de Italia hay pocas mujeres en las unidades de investigación financiera. Nunca he visto una mujer en Italia, muy pocas en Europa y pocas en países extranjeros".

Glória Alves, la fiscal

que sueña con dirigir una película

“Hemos conquistado poder, pero no el poder de los hombres. Muchas mujeres en el poder han adoptado formas masculinas. Yo creo en un liderazgo femenino, pienso que con más mujeres en los grandes puestos de poder, el mundo sería mejor”.

Glória Alves es fiscal, nació en Portugal y es mi compañera en el programa de la Unión Europea en el que trabajo. Ella es la coordinadora adjunta del área de Justicia. Una mujer que se declara abiertamente feminista y que estudió derecho “para cambiar el mundo”.

Pero sus inicios no tuvieron nada que ver con el mundo del derecho. Ella comenzó a trabajar en televisión como productora: “Mientras estudiaba trabajaba para poder tener independencia. Mi padre era una persona autoritaria y anticuada y yo quería vivir sola. Estudiaba durante la noche y trabajaba en la televisión portuguesa durante el día. Ahí me di cuenta de que quería ser directora de cine. Entonces abandoné la carrera de Derecho y me apunté a la Escuela Superior de Cine. En esa etapa conocí al padre de mis hijas y me quedé embarazada —me cuenta Glória—. Hacía los exámenes mientras daba el pecho a mi hija y la llevaba a la escuela hasta que me gradué”.

A partir de ahí Glória trabajó nueve años en el mundo del cine pero los programas en los que trabajaba en televisión no le interesaban en absoluto. Tenía pocos ingresos, trabajaba muy lejos de casa y fue entonces cuando decidió retomar su carrera de Derecho: “Hice los exámenes (para fiscal) y aprobé”. Y así entró en la magistratura. Tenía 30 años.

Glória proviene de una clase media sin problemas económicos. Su padre era ingeniero y empresario y su madre ama de casa. “Para mi padre, la situación económica que teníamos era un privilegio y no un derecho. Teníamos chica en casa y nunca pudimos decirle ‘tráeme un vaso de agua’. La situación económica no es un derecho y no te da nada”.

Sin embargo, la figura paterna de referencia era autoritaria y los conflictos en casa aumentaban. Sobre todo cuando Glória se posicionó políticamente: “Era una dictadura en casa. Entonces yo ya estaba organizada políticamente en los partidos de la extrema izquierda. Mi padre tenía miedo porque pensaba que me iban a detener y no quería que fuera a las manifestaciones. Nuestra vida cambió porque mi padre se quedó sin empresa. Las luchas en casa eran terribles. Empecé a trabajar con 19 años y me fui. Mi madre era más liberal, era de ideas abiertas, leía libros de izquierda y me defendía siempre. Éramos una familia muy dispar”.

La fiscal portuguesa ha tenido las ideas muy claras desde pequeña. Siempre ha querido estar al lado de los trabajadores y, por supuesto, de las mujeres, de aquellas que sufren discriminación por el hecho de serlo. “A los hombres no les gusta distribuir el poder entre las mujeres porque estas tienen que trabajar más para acceder a los mismos cargos. Como trabajan más, están más capacitadas. Por ejemplo, en la facultad de Medicina hay más mujeres que hombres. Es donde más difícil es entrar porque la nota es mayor. Las mujeres son más trabajadoras por necesidad y como trabajo más, cuando voy a competir con un hombre, gano. Sin embargo, cuando los puestos son por designación, si no hay cuotas, los hombres se reparten el poder. Sin duda, en la magistratura hay más mujeres porque entran por oposición.

» Yo no he tenido problemas con mis jerarquías, jamás, porque yo no tengo miedo de las jerarquías y las jerarquías, cuanto más miedo muestras, más autoritarias son. No es una cuestión de género, es una cuestión de poder y las mujeres somos menos agresivas y como somos menos agresivas el poder nos maltrata más. Al poder no le gustan personas poco agresivas”.

Pero ¿qué es el feminismo?, le pregunto a Glória. “Para mí, el feminismo es el empoderamiento de las mujeres. El poder y el poder

dado a las mujeres es la gran conquista de nuestro siglo".

En Portugal, actualmente, mientras escribo este libro, la ministra de Justicia es mujer[4] y la fiscal general también es mujer, como en otros países europeos. Un ejemplo de la conquista del poder, como mencionábamos antes. Pero ¿es una conquista real? "Hemos conquistado poder, pero no el poder de los hombres. Muchas mujeres en el poder han adoptado formas masculinas. Yo creo en un liderazgo femenino, pienso que con más mujeres en los grandes puestos de poder, el mundo sería mejor". "¿Por qué?". "La forma de ejercer el poder femenino es de forma más cuidadora y dialogante. La globalización ha dejado a muchos por el camino, muchos colectivos, mucha pobreza que está aumentando. Los grupos minoritarios, transexuales…, todos los que son diferentes. Las mujeres tenemos más capacidad de ser cuidadoras y no dejar a tantos atrás".

Si ya tenemos experiencias de mujeres en puestos de toma de decisiones podemos evaluar su comportamiento y los cambios surgidos. El principal cambio, según la fiscal portuguesa, está en la protección de la lucha contra la violencia: "En Portugal hay más atención a la violencia machista, hay más investigación porque las mujeres son más víctimas y cuando las mujeres están en el poder, se defienden más. Creo también que las mujeres son más duras en las sentencias contra los crímenes sexuales que los hombres, los hombres son más permisivos. Hay una forma de ver la justicia de mujeres y hombres distinta. Yo he tenido un caso en un pueblo pequeño. Una prostituta fue violada por jóvenes de 16 y 17 años que ya tenían responsabilidad criminal. Los niños no quisieron pagar los servicios de la prostituta y fue, por tanto, violencia. Estos niños fueron condenados a una pena efectiva porque la jueza era una mujer".

¿Algún sueño por cumplir? "Sí, claro, dirigir una película".

Sandra Moreno, el ángel de la guarda de los menores argentinos

“Las cuotas empezaron a cambiar las cosas en Argentina. Pero yo creo que tendría que ser un 50-50, no una cuota mínima porque las mujeres hemos demostrado que podemos trabajar igual que el hombre”.

Sandra Moreno es argentina, trabaja en la Policía Federal desde hace más de 30 años y era una niña cuando comprendió el sacrificio que supone para una mujer trabajar y criar a sus hijos sola. Su madre, enfermera de profesión, se divorció, igual que ahora ella, y se encargó de la educación y la supervivencia de cuatro hijos.

“Mi madre fue enfermera y ya desde pequeñas nos mostró el sacrificio a la comunidad. Uno va mamando esas cosas desde chica. De los cuatro hermanos, yo soy la menor. Somos dos varones y dos mujeres. Las dos hermanas estamos en la PFA, somos comisarias. Ella está en la parte de investigación de asuntos internos y yo estoy a cargo de la Jefatura de Delitos Cibernéticos contra la infancia y adolescencia”[5].

Como ella, sus dos hijas también han ingresado en la PFA. “La institución te lleva muchas horas y a veces uno sacrifica a la familia. Ellas me han acompañado muchas veces al trabajo, a las ceremonias y han ido asimilando esto de querer a la institución [PFA]. Por voluntad propia decidieron ingresar como oficiales. Las dos me sorprendieron porque no me dijeron cuando terminaron la secundaria que estaban haciendo los trámites para ingresar y cuando superaron las pruebas, me preguntaron si yo estaba de acuerdo. Una de ellas está en trámites administrativos y la otra, en conductas violentas.

» Esta división nació poco después de las legislaciones sobre la igualdad de género. La unidad investiga a los funcionarios policiales cuando son denunciados por cualquier conducta de género (violencia sexual, acoso laboral…)".

"¿Cuántas mujeres trabajan en la unidad que tú diriges?". "Comandando estoy yo pero el personal que está a mi cargo son, en su mayoría, mujeres porque necesito un perfil con sensibilidad para este tipo de delitos".

Ser mujer ha beneficiado a Sandra para conseguir su puesto actual. La empatía y la experiencia como madres son fundamentales para tratar a los menores y a sus padres cuando llegan para denunciar un caso de acoso sexual. ¿Te da miedo que tus hijas puedan sufrir discriminación en su trabajo por el hecho de ser mujeres?, pregunto. "Me da un poco de miedo porque si bien la sociedad avanza, siempre hay un mínimo que no avanza con vos. A mí no me ha pasado pero conozco casos de mujeres que sí han sufrido una agresión verbal por parte de su jefe. O al revés, tú estás al cargo de personas mayores que tú en edad y no acatan tus órdenes. Te dicen 'vos que me vas a decir a mí si eres mujer'. Eso sí lo he visto en otros lugares y a veces me da un poco de miedo que mis hijas puedan llegar a sufrir esa situación".

Hace 15 años, las condiciones en la policía de Argentina cambiaron. "Fue cambiando cuando el cupo femenino en los funcionarios del Estado fue una obligación. Un 10% para mujeres".

Aquí se abre el debate: ¿son necesarias las cuotas de género para abrir camino a las mujeres? Según Sandra, "las cuotas empezaron a cambiar las cosas en Argentina. Pero yo creo que tendría que ser un 50-50, no una cuota mínima porque las mujeres hemos demostrado que podemos trabajar igual que el hombre. Dos personas con el mismo perfil y con la misma capacidad para trabajar tienen que ser iguales. No por ser mujer tiene que haber un 10% y el 90 de hombres. El lugar se lo dan por la profesionalidad de cada uno, la capacitación de cada uno… Si todos estamos cumpliendo la misma función, todos debemos tener las mismas oportunidades, estar en disposición de los mismos ascensos o poder estar al cargo de una jefatura en la institución y no ser segundo de o ser parte del plantel de abajo por el hecho de ser mujer".

La pandemia ha multiplicado los casos de abusos a menores por internet. La protección, la vigilancia y el apoyo a las víctimas son claves en el trabajo que realiza Sandra en Argentina. Salvar a un menor es una recompensa muy grande para la PFA. “Yo he creado un gabinete de psicólogas en la Policía Federal. Es la única unidad policial donde vos venís a denunciar y, a la vez, tenéis un grupo de psicólogas que te ayudan y te contienen. Cuando el menor llega no ve al policía, va directamente con la psicóloga y tiene una charla de contención donde también le explica los riesgos que tiene navegar en redes y le dan las herramientas para proteger su intimidad. Después de la charla con los menores está la charla con los padres. Se trabaja con ellos para que no les revictimicen. A raíz de muchas de estas situaciones he llegado a tener muy buena relación con muchas familias en Argentina”.

Insultos y violencia contra mujeres

Violencia contra las mujeres en política

Hasta hace un tiempo, muy pocas mujeres se sentaban en los consejos de ministros y mucho menos intervenían en la elaboración de políticas públicas de justicia y seguridad. Sus puntos de vista y sus necesidades eran invisibles. Es cierto que esta situación ha cambiado pero sigue siendo noticia cuando una mujer accede a un puesto de poder o cuando lo hace a una posición que previsiblemente estaba reservada a un hombre. ¿Qué mecanismo se activa en nuestra mente para pensar que la mujer está ocupando un espacio masculino? ¿Es que hay espacios solo para hombres en los que las mujeres no pueden entrar? Así ha sido durante muchos años y es difícil cambiar un esquema mental que relaciona el poder con la figura masculina. Necesitamos un cambio cultural que comience por nuestra propia percepción del poder y, para ello, necesitamos imágenes de mujeres líderes.

El problema comienza cuando alguna líder tiene el privilegio de pasar a ese mundo visible y muchas veces es criticada, insultada e incluso vejada por mujeres y hombres que encuentran en su condición de género un blanco para atacarla. Una cultura misógina y violenta que han denunciado muchas mujeres de alto nivel en el contexto internacional.

Se llama machismo, así de simple. “Un machismo que se camufla en la política y que se refleja en los asesinatos de candidatas, los ataques físicos, el acoso verbal y el cibernético. Una realidad demasiado cotidiana para quienes ejercen algún tipo de responsabilidad pública”, como denunciaba en una entrevista una responsable de Naciones Unidas (Noel Vaeza, 2021).

Hay que destacar que Bolivia cuenta con un marco normativo específico contra el acoso o violencia política de género con la Ley nº 243 del año 2012. Fueron las mujeres municipalistas de Bolivia quienes hicieron visible el acoso y la violencia contra las mujeres candidatas y consiguieron la aprobación de la primera ley específica de la región; un hito que inspiró a otros países del mundo. En la

actualidad, 11 países de América Latina cuentan con alguna medida legal para abordar este tipo de violencia (CIM/OEA y ONU Mujeres, 2020). Pero, entonces, ¿por qué sigue aumentando el número de vejaciones hacia las mujeres en política? ¿Y qué pasa con el mundo virtual? ¿Es necesario ajustar la normativa?

Sí, la violencia de mujeres en política es una lacra que se expande por todo el mundo y que ha llegado al ámbito virtual. Allí no descansa. Veinticuatro horas para coaccionar, insultar y vejar.

“Fotomontajes, contenidos sexuales, intimidaciones, amenazas, agresiones verbales para criticar aspectos de su vida privada, su rol como madre, su apariencia física o vestimenta… y ninguna información en redes sociales de su ideología o programa electoral” (CIM/OEA y ONU Mujeres, 2020).

La fiscal general de Ecuador, Diana Salazar, asegura haber sufrido este acoso en redes sociales y en persona por ser mujer, joven y afrodescendiente. Un ejemplo de discriminación con enfoque interseccional.

“Los insultos que recibimos las mujeres en la esfera de lo público van ligados generalmente a nuestra apariencia, edad o capacidad intelectual. Es decir, son las mismas muletillas con las que se pretende descalificar a las mujeres en cualquier ámbito en el que sobresalgan”. Algunos de los insultos que a ella le han dedicado son “corrupta, sinvergüenza, asesina, inepta, ladrona, vieja, rata o cínica”.

Ella misma escribió este texto para la revista Vistazo, distribuida en toda América Latina. Su equipo me lo ha hecho llegar como ejemplo de las presiones que sufre mientras ejerce su cargo:

Entiendo la violencia política como parte de una estructura que ha sido normalizada a lo largo de los años; para mí, ser mujer, joven y negra siempre ha significado una fortaleza, por eso los comentarios en ese sentido, que tratan de ofenderme, no lo consiguen.

Y como comprendo que este es un problema estructural, no lo tomo

personal; más bien son esas adversidades las que refuerzan día a día mi compromiso de trabajar sobre la violencia de género, porque soy madre, hija y hermana, además de una profesional que sostiene a su familia, y ahí donde otros quieren ver debilidad, radica mi mayor fortaleza.

Cada vez que una mujer llega a ocupar un puesto de poder, presenciamos como sociedad este fenómeno, a través de los medios de comunicación, las redes sociales o en los espacios públicos, pero quizá se ha naturalizado tanto que pasa desapercibido. Y eso es especialmente preocupante. ¿Le dirían lo mismo a un hombre? ¿Cuestionarían sus actuaciones con la misma agresividad? Seguro que no.

“Lamentablemente, la violencia política y la violencia simbólica son una constante para las mujeres que llegamos a ocupar cargos de decisión y han sido normalizadas en el ámbito de la opinión pública, por lo que es importante reconocerlas y llamarlas por su nombre. Si bien es cierto que no siempre estas violencias cumplen el objetivo de hacernos dudar de nuestras propias capacidades, crean en el imaginario colectivo la sensación de que está bien hacerlo porque somos figuras públicas. Sin embargo, esto no debería significar que estemos sujetas a insultos y descalificaciones. Tipificar estas formas de violencia es una deuda que mantiene la sociedad con todas las mujeres, como un mecanismo adecuado para abolir una de las prácticas que impiden que más mujeres participen en la escena pública”.

Su colega, la fiscal general de Perú, Zoraida Ávalos, tiene experiencias similares. Ante la pregunta de si ha sufrido alguna vez violencia por representar un cargo público, esta es su respuesta: “Sí. Sucedió en Iquitos al empezar mi carrera en el año 1984. En ese entonces enfrenté a un narcotraficante catalogado como uno de los diez investigados más buscados por la DEA, quien, junto a un periodista y medios de información como la radio y prensa escrita, me insultaban e imputaron delitos claramente para amedrentar y obligarme a renunciar. Situación que enfrenté con firmeza y logré que a ese periodista se le procesara por el delito de calumnia con mandato de detención”.

¿Considera entonces que el hecho de ser mujer ha condicionado su trayectoria profesional?, le pregunto a Ávalos. “No considero que el hecho de ser mujer haya condicionado mi carrera profesional; sin embargo, en el inicio de mi carrera, observé la presencia de prejuicios y estereotipos de género hacia mi labor. Por ejemplo, estoy convencida de que las labores preventivas son necesarias para poder afrontar la delincuencia, además de las acciones punitivas; y, en ocasiones, ha habido personas que consideran que darle énfasis a trabajar temas preventivos con niños y familias son temas de mujeres”.

Son dos testimonios que evidencia la violencia política en América Latina, pero en la Unión Europea también podemos narrar numerosos casos de mujeres acosadas en su ámbito de trabajo público. La ministra de Justicia de España, Pilar Llop, responde esto ante la pregunta de si ha sufrido alguna vez violencia (física o verbal) en su espacio de trabajo: “Entiendo la importancia de que mujeres conocidas, de la esfera pública, cuenten experiencias de este tipo y que eso puede ayudar a otras mujeres a visualizar algo que nos puede pasar a todas; no debemos sentir miedo ni vergüenza al contarlo, pero permítanme que me lo reserve para mí. Y creo que, con esto, ya he dicho todo”.

Y prosigue: “Parece que es más fácil atacar a una mujer, poner en duda sus conocimientos, sus ideas, sus palabras, su discurso. Por no hablar de otros ataques de carácter personal que las mujeres que ocupamos cargos públicos hemos sufrido en alguna ocasión. Me refiero a comentarios acerca de nuestra apariencia, de nuestra manera de vestir o de presentarnos, por ejemplo, que nada tienen que ver con nuestra gestión pública y que no se vierten respecto de los hombres. Lo llamativo es que este tipo de comentarios no suelen pasar factura a quien los realiza y, sin embargo, pueden llegar a tener gran eco en los medios de comunicación y redes sociales. Estas maneras de desprestigiar a las mujeres que ocupan cargos públicos pueden incidir de manera más o menos directa en la percepción de la valía que se tenga de ellas”.

Es importante para la memoria colectiva no olvidar el primer ejemplo documentado de un hombre mandando callar a una mujer. Un momento que recoge Mary Beard en su manifiesto Mujeres y

poder (2018). En la Odisea de Homero, Telémaco, hijo de Ulises, le dice a Penélope, su madre: “Madre mía, vete adentro de la casa y ocúpate de tus labores propias, del telar y de la rueca… El relato estará al cuidado de los hombres, y sobre todo al mío. Mío es, pues, el gobierno de la casa”. Es la respuesta a la petición pública de Penélope para cambiar el repertorio de un antiguo cantor de poemas. Por supuesto, Penélope obedece y se retira a su habitación. Es el primer ejemplo de los muchos que encontramos en la literatura griega y romana y en la multitud de textos posteriores hasta nuestros días.

La primera ministra de Finlandia ha sido cuestionada recientemente por la difusión de un vídeo privado en el que aparece bailando y cantando, “de fiesta”. Muchos sectores de la sociedad no permiten que una mujer joven con poder pueda disfrutar en su vida privada. El debate se centra en la actitud “fiestera” de la ministra y no en el delito que supone la difusión de un vídeo privado sin su consentimiento. ¿Qué habría pasado si hubiera sido un hombre? ¿Habría recibido la misma presión? En mi opinión, como Telémaco en la Odisea, este es un ejemplo más de como intentar callar a una mujer.

Menos candidatas, menos creíbles

y más acosadas

Es cierto que hay avances a nivel internacional, que la participación de mujeres en política se ha incrementado en los últimos años, pero se sigue cuestionando la capacidad de las mujeres para tomar decisiones y para ser postuladas como candidatas y ejercer cargos públicos.

Según la Kofi Annan Foundation, esto limita su derecho humano al acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones de sus países. Las manifestaciones de estas resistencias se hacen presentes a través de la violencia, que por muchos años estuvo invisibilizada bajo el argumento de que así era la política…

Una violencia a veces explícita, otras veces más velada, pero que algunas protagonistas de este libro pueden relatar fácilmente. La ministra asesora para Asuntos de Seguridad de Paraguay, Cecilia Pérez, ha sido testigo de comentarios sexuales hacia su persona, "sin tener la libertad de enojarse porque si no eres una histérica o una insoportable". Cecilia es capaz de preguntar públicamente cuántas promociones hacen falta en su país para que una mujer sea comandante de la Policía Nacional a pesar de que el cargo público que tiene enfrente la considera una "loca" por pensar en ello.

Precisamente, el Ministerio de la Mujer de Paraguay describe así en su página oficial la violencia política contra las mujeres (VPM):

En los procesos electorales suele presentarse la VPM de las siguientes maneras: baja o nula asignación de recursos económicos; acciones de desprestigio hacia su candidatura; asignación en distritos perdedores; ubicación en lugares de la lista donde no tienen posibilidad de ser electas; negación a incluirlas en la lista de sus propios movimientos; presión u obligación a renunciar una vez que resulten electas.

La violencia contra las mujeres en política, a través de los medios de comunicación y redes sociales, es una forma de reproducir la desigualdad y la violencia de género, además de los roles asignados tradicionalmente. Su finalidad es reforzar en la sociedad el mensaje de que la política sigue siendo campo exclusivo de los hombres y que las mujeres no tienen capacidad para desempeñarse en ese espacio[6].

En Argentina, el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género presentó en 2018 una publicación "inédita" con datos y experiencias en primera persona de mujeres víctimas. Cuarenta y cinco casos que incluyen legisladoras porteñas y legisladoras nacionales de 11 provincias:

De las legisladoras entrevistadas para la investigación, el 73% afirmó inicialmente haber sufrido violencia política por razones de género, porcentaje que aumentó al 82% después de preguntarles por acciones concretas. Las respuestas de las entrevistadas permitieron identificar diversos factores que disuaden a las mujeres de participar en política. Principalmente se trata de elementos culturales tales como las responsabilidades familiares (91%), la cultura dominante y la concepción del rol de las mujeres en la sociedad (89%) y la falta de apoyo por parte de los hombres (76%). En menor medida aparecen factores como la falta de recursos económicos (64%) y el temor por la integridad física (18%) (Martelotte, 2018).

Y esas críticas y acoso mediático y cibernético pueden retraer a muchas mujeres que quieren dar el paso a la esfera pública. Sus derechos son, por lo tanto, recortados.

Desde Argentina, también la escritora y politóloga María Florencia Freijo asegura que “contra las mujeres con voz siempre se utilizan los mismos arquetipos: putas, brujas, locas, tontas ambiciosas…, la carga mental de ser mujeres públicas, rompiendo lo tradicional que se ha esperado de nosotras (estar al servicio de), para ser pública desde el aspecto de concentrar el poder y redistribuirlo, tiene un costo muy alto para nosotras” (Freijo, 2021).

La página oficial del Gobierno de Argentina reproduce algunos ejemplos de violencia basados en estereotipos que sufrimos las mujeres. Por ejemplo, las alusiones al rol de madre, las interrupciones en el uso de la palabra o las críticas por la apariencia física y la vida personal de la mujer en política.

Conocido es el vídeo de la congresista demócrata por Nueva York, Alexandria Ocasio-Cortez, que en la Asamblea Nacional en 2020 expuso los insultos machistas que había recibido por parte de un legislador republicano. Se convirtió, además, en un alegato sobre la normalización del lenguaje misógino y la cultura machista en la sociedad estadounidense. “Todas hemos tenido que lidiar con esto, de alguna forma, de alguna manera y en algún punto en nuestras vidas. Esto no es nuevo y ese es el problema. El problema es que no

es solo un incidente, es cultural. Es una cultura sobre impunidad, de aceptar la violencia y el lenguaje violento en contra de las mujeres, y una estructura entera de poder que lo respalda"[7].

No solo es cosa de mujeres en política

No están ni han estado en política pero también han sufrido o han visto a sus compañeras sufrir episodios de acoso por ser mujeres. Las dos han compartido profesión, son policías, y en sus respuestas para este libro cuentan las experiencias de la violencia en la calle que padecen las mujeres policía.

Sandra Moreno, de la Policía Federal Argentina, reconoce que cuando estaba en la calle "me insultaban por el hecho de ser mujer. Me mandaban a fregar los platos con frases como 'qué haces acá que no estás fregando el piso, en vez de ponerte ese pantalón ponerte una pollera cortita' y obscenidades que te dicen de lo que te harían a ti sexualmente o de lo que harían sexualmente a tus hijas".

Y ¿qué pasa con los policías hombres? "He estado en manifestaciones donde estaba a mi lado un hombre al que no le decían nada. Al hombre le insultan por policía pero no por su condición de género y a las mujeres sí". Así de simple, a ellos las críticas les llegan por su profesión, a nosotras, por ser mujeres.

Luz García Rivas, expolicía mexicana, describe situaciones similares a las de Sandra: "Las mujeres policías de a pie sí sufren mucho acoso, sí sufren discriminación y tienen muchos problemas para ascender porque sigue imperando el machismo. En muchas ocasiones se sabe que existe acoso sexual para permitir que una mujer pueda ascender. Es algo que se sigue dando, que se continúa evidenciando y, en la medida que haya esta apertura para poder evidenciar los abusos que hay de poder, que normalmente acaban siendo abusos sexuales, podremos evitarlo".

La evidencia de esos abusos de poder tiene que llegar de mujeres y de hombres.

¿Realmente es tan importante el apoyo de los hombres en la causa que, principalmente, defienden las mujeres? Sí, mucho, sin ellos es imposible avanzar hacia un mundo sin violencia.

El educador estadounidense Jackson Katz, autor de varios libros e investigaciones sobre por qué algunos hombres violentan a las mujeres, asegura que está demostrado que los hombres son quienes perpetúan la mayoría de los abusos de poder y violencia. Interesante es la reflexión de Katz sobre por qué los hombres tienen que ser conscientes del cambio y apoyar a las mujeres que están detrás de los discursos de la nueva y vieja masculinidad. Ellos, los hombres, también se benefician porque, sin duda, los hombres también son víctimas de la violencia masculina. El haber sido educado por un progenitor machista y violento puede acarrear consecuencias en la etapa adulta. Es más, algunos padres violentos han sembrado la semilla en sus hijos para convertirse en progenitores maltratadores (Katz, 2014).

La periodista mexicana Lydia Cacho ha realizado un interesante experimento en su libro #Elloshablan. Ha recogido testimonios de hombres que hablan de la relación con sus padres, el machismo y la violencia. Lydia asegura que el "81% de los chicos que fueron maltratados en la niñez crecerán para ejercer esas u otras formas de violencia contra hombres y mujeres".

Como conclusión, me quedo con esta reflexión de la autora: "Resulta interesante que hayan comenzado a surgir denuncias de hombres que fueron acosados, abusados o violados por otros hombres, lo que ayudará a aquilatar mejor la importancia del movimiento #TimesUp! pues ha descubierto el entramado que hay detrás de la opresión de lo femenino en mujeres y hombres, el profundo daño psicoemocional que el machismo y la masculinidad tóxica causan en la vida de niños y hombres y que, como efecto multiplicador, rebota en los cuerpos, la dignidad y la vida de millones de niñas y mujeres".

El movimiento #MeToo también ha servido para que las mujeres cuenten sus historias de agresión y ganen confianza en ellas mismas. La revista Women Now define el #MeToo (yo también) así:

Es el nombre que recibió el hashtag que ha usado este movimiento a través de las redes sociales como Twitter o Instagram, especialmente la primera. Hasta ahora, miles de mujeres de todo el mundo han empleado esta etiqueta para denunciar los abusos sexuales que han sufrido en primera persona o para apoyar a las mujeres que lo han hecho y al movimiento al completo [...]. La propulsora es la activista Tarana Burke. Sin embargo, este movimiento no se hizo viral hasta años más tarde. ¿Por qué? El 5 de octubre de 2017, el diario New York Times publicó un artículo donde se contaban las agresiones sexuales que habían sido perpetradas por el poderoso Harvey Weinstein durante décadas. Esa noticia provocó un antes y un después y motivó a miles de mujeres de dentro y fuera de Hollywood para que denunciaran lo que nunca se habían atrevido a decir públicamente (Woman Now, 2020).

Esfuerzos internacionales para erradicar la violencia contra las mujeres

En América Latina hay que enumerar los importantes avances que se han conseguido gracias a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979). Esta convención de Naciones Unidas obliga a los Estados a "adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra a mujer".

Me parece importante para el tema que nos ocupa subrayar esta afirmación del texto que relaciona la igualad entre el hombre y la mujer con el establecimiento de la seguridad y la paz mundial:

El fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas sociales y económicos, el desarme general y completo, en particular el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la afirmación de los

principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso social y el desarrollo y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer.

(Estamos) convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz (Naciones Unidas, 1979).

Otro acuerdo que llegó más tarde, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994) ha sido ratificada por 32 Estados parte del continente americano. “Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad” (OEA, s. f.). Se incluye por primera vez en un tratado regional vinculante en América Latina una referencia a la situación de violencia de las mujeres tanto en contextos de paz como de conflicto armado.

Un año después se tratan estos y otros temas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995). Allí se adoptó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que promueve el empoderamiento y define los derechos de la mujer como derechos humanos.

A nivel de la Unión Europea podemos destacar la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, el Plan de acción para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la acción exterior 2021-2025 (GAP III) que dictamina que el 85% de todas las nuevas actuaciones en todas las relaciones exteriores contribuirá a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres de aquí a

2025, y el Plan de Acción sobre las Mujeres, Paz y Seguridad 2019-2024.

Además, en 2011 nace el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul). En vigor desde 2014 lo han firmado 46 países europeos y 34 lo han ratificado. Este convenio reconoce que la violencia contra las mujeres es una manifestación de desequilibrio histórico entre la mujer y el hombre que ha llevado a la dominación y a la discriminación de la mujer, que la naturaleza estructural de la violencia contra las mujeres está basada en el género y que la violencia contra las mujeres es uno de los mecanismos sociales cruciales por los que se mantiene a las mujeres en una posición de subordinación con respecto a los hombres.

Como experiencia positiva de cooperación entre la Unión Europea y América Latina, el programa de la UE en el que trabajo, EL PAcCTO, ha impulsado la Orden de Protección de Mercosur y Estados Asociados. Un acuerdo muy importante para las mujeres porque promueve la extensión de la protección de las mujeres víctimas de violencia de género a cualquiera de los países que han ratificado este acuerdo. Similar a la protección de la que ya gozan las mujeres en la Unión Europea, esto significa que si una mujer tiene una orden de alejamiento en su país de origen, cuando se mueva a otro país (de Mercosur o Estados Asociados) seguirá conservando la misma protección.

Lo cierto es que, a veces, la normativa va por un lado y la realidad, por otro y, por eso, en ninguna parte del mundo hemos conseguido terminar con la pandemia del acoso y la violencia contra las mujeres. La educación, el cambio cultural, la prevención, leyes que protejan a las mujeres, sanciones contra sus verdugos, cero impunidad… muchas piezas de un puzle que todavía no hemos conseguido formar.

Es más, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas destaca el número 5, el que intenta lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Una de sus metas se centra en eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público

y privado.

Precisamente, ONU Mujeres ha presentado una hoja de ruta para prevenir, monitorear, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en política (ONU Mujeres, 2021). Su autora, Laura Albaine, afirma que, en este marco, la violencia contra la mujer en su vida política tiene por principal objetivo reproducir estereotipos de género resultantes del sistema patriarcal y, en consecuencia, mantener las desigualdades y otras formas de violencia de género plasmadas en diversas instancias de la dinámica político-electoral. Es decir, su principal propósito es mantener el statu quo de género, establecido a lo largo de la historia mediante estereotipos asignados a nivel social a varones y mujeres, que son correlato y yuxtaposición de ciertas formas de violencia que suelen sufrir las mujeres en la sociedad (ONU Mujeres, 2021: 21).

Mejor calladitas y si nos atrevemos a hablar, se reproducen los mismos patrones de la violencia tradicional ahora en internet, sin descanso. Para amedrentarnos, para asustarnos… porque provocar que cerremos los perfiles en nuestras redes sociales es una manera de volvernos invisibles otra vez. Muchas de las mujeres acosadas necesitan años de terapia psicológica para volver a la vida pública. Otras no lo consiguen nunca.

Diana Salazar, la fiscal mujer, joven y afrodescendiente de Ecuador

> “Con el paso del tiempo, las mujeres hemos desarrollado una fortaleza extra para enfrentar estos retos, porque es innegable que se nos mide de distinta manera, más todavía cuando ocupamos cargos que históricamente han sido reservados para hombres”.

La fiscal general del Estado de Ecuador, Diana Salazar, fue reconocida en febrero de 2021 por el Departamento de Estado de Estados Unidos con el Premio Internacional de los Campeones Anticorrupción. Dice esta institución que Salazar “procesó algunos de los casos de corrupción más notorios y mejoró la atmósfera anticorrupción en Ecuador. Sirvió como una heroína a jueces, abogados y fiscales en toda Sudamérica. Las acciones valientes de Salazar en abordar estos casos han hecho contribuciones inmensas a la transparencia y al Estado de derecho en Ecuador”.

Fiscal general con 38 años, Diana Salazar decía en una entrevista que “ser mujer, joven, negra y provenir de un hogar de clase media, además de una ciudad más bien pequeña, implica muchos y permanentes desafíos que he podido afrontar gracias al apoyo y tenacidad de mi madre, que supo inculcarme la dedicación, la honestidad y la confianza en que la educación es la puerta de acceso al mundo, es la llave que crea oportunidades y te permite ir más allá de los prejuicios” (Hidalgo Ayala, 2020).

Su ascenso en la Fiscalía y su mandato han estado muy cuestionados por sus oponentes en un país, Ecuador, donde un

estudio de la organización Participación Ciudadana ha determinado que hay una virulencia extrema en las redes sociales ecuatorianas contra las mujeres que son figuras públicas (Estupiñán, 2020).

Diana Salazar ha querido visibilizar su experiencia como mujer líder en el campo de la justicia: “Soy una abogada penalista con una larga trayectoria en la Fiscalía General del Estado y en otras entidades, siempre relacionada con el tema judicial, y es desde ahí que he aportado al campo de la seguridad, en distintas facetas, ámbitos y niveles; por ejemplo, como agente fiscal en la investigación preprocesal y procesal de delitos relacionados con delincuencia organizada transnacional, lavado de activos, transparencia y lucha contra la corrupción; así, también desde la dirección general de la Unidad de Análisis Financiero y Económico (UAFE) y ahora como fiscal general del Estado.

» Es innegable la existencia de brechas de desigualdad de género, así como intergeneracionales y raciales, no solo en la parte profesional. Sin embargo, esto no ha condicionado mi trayectoria, ya que he demostrado que las mujeres podemos ejercer cualquier función que nos sea encomendada con la misma efectividad que los hombres. Con el paso del tiempo, las mujeres hemos desarrollado una fortaleza extra para enfrentar tales retos, porque es innegable que se nos mide de distinta manera, más todavía cuando ocupamos cargos que históricamente han sido reservados para hombres, lo cual nos ha incentivado más a romper con estos paradigmas”.

Esta es la opinión de Salazar sobre la credibilidad de las mujeres que ocupan cargo público: “Si bien la credibilidad de las mujeres puede parecer más débil por todos los estándares que debemos cumplir para estar a la par de nuestros compañeros, hay que tomar en cuenta que las personas construimos nuestra credibilidad y prestigio sobre las acciones y los resultados que ofrecemos. Es decir, que, gracias a la expectativa que generamos y a los resultados que obtenemos en cada uno de nuestros cargos, es más fácil mantener esa credibilidad”.

La fiscal general habla así cuando le pregunto sobre cómo abordar la brecha de género en América Latina: “Si trabajamos de manera aislada, Estados, ciudadanía, medios de comunicación y colectivos sociales, no podremos disminuir la brecha de género. Necesitamos

coadyuvar esfuerzos, comprendiendo que es un problema estructural que necesita una intervención desde la prevención, atención, sanción y reparación. Sin duda alguna, el eje principal de esa transformación es la educación, debido a que disminuir las brechas de género depende de la deconstrucción de patrones culturales instaurados en las dinámicas de relación desde que somos pequeños; es por ello que una crianza positiva es urgente con miras a la corresponsabilidad en los hogares, una crianza basada en vernos como sujetos de derechos. Así también, es necesario generar espacios de debate y reedificación de propuestas para lograr que la igualdad no sea solo legal, sino sustantiva. Es un desafío; aun como países, debemos sumar esfuerzos para que tanto mujeres y hombres tengamos acceso a las mismas oportunidades, libre desarrollo de la personalidad, autonomía económica, políticas públicas basadas en derechos humanos y género, con presupuestos que permitan ejecutarlas, entre otras".

Para terminar la entrevista, le pregunto por algunas de sus mejores experiencias vitales. Esto es lo que me responde: "Como abogada que soy, y dada mi trayectoria como agente fiscal y ahora como fiscal general, cada proceso ganado, cada caso resuelto me deja la satisfacción del deber cumplido, de haber contribuido a que se haga justicia y se evite la impunidad, ya sea para una familia que ha perdido a un ser querido en manos de la delincuencia común o de la comunidad entera, que ha sido víctima de la corrupción por parte de autoridades o empresarios. No hay que olvidar que todos los casos en los que se ha logrado una sentencia ejemplarizadora permiten, también, prevenir que se cometan otros delitos similares; por lo tanto, es un doble logro".

En el otro lado, como experiencias negativas: "Cualquier caso que, por factores políticos o económicos, haya quedado en la impunidad me produce frustración, porque siempre he creído que todos debemos ser iguales ante la ley, y que si se ha demostrado la comisión de un delito, a través de la práctica de pruebas, lo justo es que los procesados sean condenados con todo el rigor posible y así paguen a la sociedad por lo que hicieron; de manera que cada vez que no logramos demostrar nuestras hipótesis en un proceso, me quedo con un sinsabor que, en el fondo, es un llamado a seguir trabajando, cada vez con más fuerza y mayor contundencia".

María Gámez, la mujer que ha hecho historia

en la Guardia Civil

“En el campo de la seguridad puede dar la impresión de que las mujeres no están capacitadas para asumir todos los puestos de trabajo. Cometemos el error de pensar siempre en la fuerza física. Debemos erradicar esa imagen, porque no hay puestos vetados a las mujeres”.

Una institución como la Guardia Civil de España ha tardado 178 años de historia en tener a una mujer como directora general. La “privilegiada” se llama María Gámez y ocupa el cargo desde enero de 2020. María es licenciada en Derecho por la Universidad de Málaga y su primer contacto con el ámbito de la seguridad se remonta al año 2018 cuando fue nombrada subdelegada del Gobierno en la provincia de Málaga.

Comprometida con la igualdad, tiene muchos retos por delante en una institución donde los hombres siguen siendo mayoría. Convencida de que hay críticas que recibe por ser mujer —“no las recibiría si fuera un hombre”—, asegura que a ella personalmente el hecho de ser mujer la ha condicionado de forma positiva. “De hecho, entro en política porque el Gobierno andaluz socialista, en ese momento, buscaba mujeres para avanzar en igualdad. La política de cuotas es lo que ha permitido que el ámbito político español sea a día de hoy un escenario más igualitario. Eso no está reñido, ni mucho menos, con el mérito, la capacidad, la valía o las habilidades de gestión que tiene una persona, independientemente de que sea hombre o mujer”.

Conozco personalmente a María en la presentación de una campaña de comunicación sobre criptodivisas que organizamos en la sede de la Guardia Civil. Antes, su equipo me ha enviado las respuestas al cuestionario que le he remitido para la entrevista ante la imposibilidad de vernos cara a cara para realizar las preguntas. Aun así, la directora está al corriente y se interesa por el proceso de creación del libro.

Una de mis primeras preguntas se refiere al acoso, a la violencia que han sufrido algunas de las protagonistas de este libro. María me confirma que ella no ha sufrido situaciones de violencia como tal, pero "actitudes y comentarios machistas por parte de hombres sí he vivido en algunas ocasiones". Por lo tanto, ¿la carrera política de una mujer en España es más complicada que la de un hombre?, pregunto. "En España tenemos un escenario político prácticamente paritario y un Ejecutivo con más ministras que ministros. La presencia de mujeres en política está normalizada, pero aún quedan techos que romper. Es una auténtica rareza, como le digo, que en este país tengamos un Gobierno con 14 mujeres y 8 hombres, y confío en que cada vez lo veamos con más normalidad […] Debemos progresar hacia la normalización, se trata de eso, de que las mujeres, que somos la mitad de la población, debemos estar representadas en los puestos de poder de la misma manera que los hombres. Y, además de visibilizar, que es imprescindible, hay que normalizar".

Normalizar para evitar los techos de cristal que siguen apareciendo en nuestro camino… "Tenemos interiorizado que existen determinados puestos de trabajo o cargos que no pueden ser ocupados por mujeres, son obstáculos que dificultan el ascenso de una mujer y eso es un síntoma de la sociedad patriarcal que tenemos. Esos límites se encuentran para alcanzar la cúspide del ámbito laboral, nunca los escalones más bajos, claro. Porque nadie duda de que una mujer está capacitada para ser camarera de hotel, por citar algún ejemplo, pero sí cuestiona que lo esté para dirigir una gran empresa. Y para muchas mujeres existen también los suelos pegajosos, por las dificultades que tienen para abandonar el ámbito doméstico, con el que generalmente las relacionamos, e incorporarse al mercado laboral".

También en el del sector de la seguridad donde las mujeres como víctimas y victimarias han estado durante mucho tiempo olvidadas.

“Las mujeres son, sin duda, víctimas de las organizaciones criminales a nivel global de forma desproporcionada en relación a los hombres. Hay tipos delictivos en los que las mujeres y las niñas representan prácticamente el 100% de las víctimas. Pienso, por ejemplo, en la trata de seres humanos con fines de explotación sexual. A la vez, se incorpora como victimaria en determinados ámbitos, aunque observamos que, en términos generales, tienen asignados roles completamente estereotipados en la organización, con funciones muy concretas.

» La protección, tanto a víctimas como a testigos, sean hombres o mujeres, es sin duda una prioridad. Es cierto que en los tipos delictivos que citaba antes, en que las mujeres y las niñas son objetivo directo de forma mayoritaria y con una situación de vulnerabilidad, debemos poner una atención especial, sensibilizarnos y mejorar los mecanismos de coordinación para lograr aumentar su protección y seguridad”.

¿Puede la lucha contra el crimen tener un enfoque de género?, le pregunto a la directora de la Guardia Civil. “La perspectiva de género debe estar presente en las acciones y decisiones que se vayan tomando, de forma transversal en todos los ámbitos, por lo que el de la lucha contra el crimen organizado no puede ser una excepción. Si no tenemos en cuenta el escenario de desigualdad del que partimos, si no somos sensibles a la situación de las mujeres, si no analizamos con procesos integrales, nunca alcanzaremos un resultado óptimo. En las investigaciones, tanto en la faceta operativa como en la de inteligencia, deben participar mujeres que aportan una manera de análisis complementaria y enriquecedora. Pero, además, debemos conocer la situación en la que se encuentran las mujeres víctimas y victimarias dentro de la organización a la que nos enfrentamos, porque eso facilitará una aproximación más adecuada y una atención más correcta. Redundará tanto en el éxito de la operación como en la protección de las víctimas”.

María Gámez no tiene capacidad para legislar, pero sí para tomar decisiones dentro de la Guardia Civil. Por eso le pregunto por propuestas, propuestas para ver a más mujeres al frente de

departamentos de seguridad.

“Lo que estamos haciendo es adoptar medidas para intentar incorporar a más mujeres en el Cuerpo, que promocionen y asuman más puestos de responsabilidad. En el último año, dos mujeres han sido nombradas por primera vez jefas de Comandancia. Trabajamos para ser más atractivos y captar el talento femenino. En el campo de la seguridad, puede dar la impresión de que las mujeres no están capacitadas para asumir todos los puestos de trabajo. Cometemos el error de pensar siempre en la fuerza física, y eso no es cierto. Debemos erradicar esa imagen, porque no hay puestos vetados a las mujeres. En la Guardia Civil, por ejemplo, existen una treintena de especialidades y todas ellas pueden ser desempeñadas por mujeres”.

Cecilia Pérez,

la ministra del país

de las mujeres

“A los hombres les cuesta más romper los esquemas y salirse del camino. Están más acostumbrados a machacar sobre lo mismo.

Romper los esquemas ante las adversidades es propio de mujeres, aunque sea con temor”.

Lo primero que hago antes de sentarme a transcribir la entrevista que realizo a la ministra de Justicia de Paraguay [8] en un evento en el que hemos coincidido es documentarme sobre la guerra de la Triple Alianza (Smink, 2020). Y lo hago porque Cecilia Pérez se refiere a ella en varias ocasiones durante la entrevista y porque creo que es un buen ejemplo del peso del patriarcado y de cómo las mujeres han asumido como propia la tarea de supervivencia de los pueblos que habitan.

Considerada la más sangrienta en la historia de América Latina, la guerra de la Triple Alianza discurre desde 1864 a 1870. Se enfrentan Argentina, Brasil y Uruguay contra Paraguay. Este último es el perdedor. Una derrota no solo militar, algunos historiadores consideran que fue un genocidio. Murieron 280.000 paraguayos, cifra que representaba más de la mitad de la población del país.

A parte de su papel activo durante la guerra como “residentas” o “destinadas” (Alegre Benítez, 2011), las mujeres fueron las encargadas de cultivar la tierra para poder comer, hicieron de

cocineras, enfermeras, lavanderas, cuidaron de sus hijos, todo para intentar que no se desmoronara el país. Pero lo más curioso es que después de la guerra, el papel de reconstructora y combatiente se diluyó (Brenman, 2017).

En ese momento encontramos un país con un desequilibrio numérico entre sexos. Cuatro mujeres por hombre y, en algunos lugares, 20 por cada hombre. Fueron ellas las que se convirtieron en madres para intentar repoblar el país, las que construyeron escuelas, hicieron de padres con sus hijos, cuidaron a los ancianos y dieron vida al "país de las mujeres" como titulaban a Paraguay casi todos los relatos de viaje o análisis sobre el país en los años veinte.

Aun así, e incluso habiendo visibilizado el importante papel de las mujeres, en Paraguay algunos hombres siguen ejerciendo una dura violencia contra las mujeres en forma de feminicidios o violencia de género. ¿Por qué? ¿Dónde quedó ese culto a la mujer de Paraguay? ¿Habría sido posible la reconstrucción del país sin las mujeres?

Cecilia Pérez ha sido ministra de Justicia de Paraguay desde el año 2019 hasta 2022. Antes era la viceministra de Política Criminal y ahora desempeña el cargo de ministra asesora para Asuntos de Seguridad del Gobierno. Es una mujer cercana, alegre y comprometida con su país. La prensa de Paraguay recogió en febrero de 2021 su entrada en la cárcel de Tacumbú, tomada por un grupo de reclusos (Hoy, 2021). Allí negoció directamente con los encarcelados la liberación de 18 rehenes. Lo consiguió, pero fallecieron al menos seis presos. Este es un ejemplo de la forma de enfrentar la vida que tiene Cecilia, de "remangarse", como dice ella, y de "bajar hasta el fondo para atajar los problemas".

Cecilia y yo nos encontramos en Lisboa, en el marco de un evento de trabajo, y allí comenzamos a charlar sobre su trayectoria profesional.

"Yo soy abogada, tengo una maestría en Ciencias Penales (pendiente mi tesis en Argentina) y otra en Derecho en la California Western School of Law, en San Diego.

» He trabajado en protocolo de violencia contra la mujer, la mejora del sistema penal, también fui asesora del canciller nacional y

estuve haciendo asesorías en el sector público pero siempre desde el ámbito privado. En 2016, el ministro de Justicia me invitó para ser viceministra y ahí fue que empecé a trabajar en el Ministerio de Justicia.

» Después vino el cambio de Gobierno, yo salí, pero el nuevo ministro me volvió a llamar y volví. Él estuvo dos meses en el cargo porque tenía un problema de salud, renunció y me quedé en su lugar en el año 2019".

¿Cómo es Paraguay en políticas de igualdad de género?, le pregunto a Cecilia. "Ahora hay un cambio que nace de las propias mujeres otra vez. Les dicen a sus hijas 'haced vos lo que yo quise y no pude'. Ya es más patente hasta el punto de que las mujeres más jóvenes no se someten a nada. Denuncian, eligen estar solas o no. Pero creo que falta muchísimo. Nosotros no tenemos una cultura de ver a las mujeres en lugares determinantes. No sé si por el acomodo propio de las mujeres (de las mayores) o que todavía queda mucho por trabajar, pero falta un poco de empuje. No tenemos ley de paridad. Hay una discusión sobre la ley de paridad entre grupos de mujeres inclusive que no lo ven como una oportunidad de zanjar esas dificultades".

En su caso, ¿en algún momento ha sentido que ser mujer haya perjudicado su trayectoria? "Cuando ejercía la profesión de abogacía era una exposición a las autoridades fiscales, jueces… una exposición que, no quiero hablar de falta de respeto, pero una siempre tiene que hacer un juego de cintura ante los comentarios. Abordajes en términos sexuales, ese juego en la que una se tiene que reír porque es el juez el que tiene que resolver su causa o es el fiscal el que tiene que resolver la situación de su cliente. No te tienes que enojar porque te dicen 'eres una histérica o una insoportable'. Pero donde más yo sentí el machismo como un obstáculo fue en el Ministerio de Justicia. Es una cuestión interna de la organización porque el director de todos los establecimientos penitenciarios depende directamente del ministro, es una cuestión de verticalidad, pero el viceministerio de política criminal es el que diseña las políticas que se ejecutan en los centros penitenciarios. Yo estaba en un rango superior, como viceministra, pero no estaba en la cadena de mando. Y no se hacían las cosas que nosotros

indicábamos.

» Un día se hizo un curso de manejo de armas y me acerqué para verlo. Fui, participé en el curso y pedí que me enseñaran a disparar. Nunca antes había disparado. Sí había manejado armas, pero no había disparado. Con malísima puntería, pero disparé, y me dice un director en guaraní, que es un idioma muy expresivo, pero muy machista en sus acepciones, 'ya hay que tener estómago fuerte, tan aguerrida'. Traducido significa 'ah, vos sois de armas tomar'. Y le dije, 'para que veas que la próxima vez que yo te pida algo y no lo hagas, te puedo disparar'. Nos reímos, como una broma, pero desde ese día fue diferente el manejo. Fue un antes y un después. Si bien marcó puntualmente el cambio, yo dije, 'bueno, tengo que hacer más cosas para obtener más resultados'. Si bien significaba entrar en la cancha y embarrarse para obtener mayores resultados en la gestión, bueno, hagámoslo. Cuando yo volví al ministerio, era otra la mirada y cuando yo ascendí a ministra, ya todos me conocían. Pero sí, siempre que se toman decisiones que no caen bien se hacen comentarios sobre mi condición de mujer".

En nuestra conversación le pregunto a Cecilia si cree que la pandemia ha visibilizado el liderazgo de algunas mujeres. "Categóricamente sí y creo que es por ese trabajo natural de sacarse los zapatos y salir al charco. A los hombres les cuesta más romper los esquemas y salirse del camino. Están más acostumbrados a machacar sobre lo mismo y encontrar a algún responsable en vez de tomar decisiones arriesgadas. Romper los esquemas ante las adversidades es propio de mujeres, aunque sea con temor".

Rocío Gala, la fiscal superior de Perú con aire de escritora

“Les pervierten tanto el pensamiento, que piensan que a través de esa forma de obtener dinero van a lograr comprarse su carro, su casa, etc. Ellas han anulado tanto su dignidad que todo les da igual y ya forman parte de esta cadena criminal”.

Rocío Gala es fiscal superior de la nación del Perú y desde agosto de 2020 está encargada de la Jefatura de la Unidad de Cooperación Judicial Internacional y Extradiciones del país. Está al cargo de 23 personas con una gran responsabilidad por conocer todos los tratados internacionales y por velar por que todas y todos los fiscales de Perú los conozcan y puedan desarrollar de forma más efectiva su trabajo. Entre sus sueños está el de ser escritora y se está formando para ello. La entrevista, a distancia, se desarrolla a primera hora de la mañana en Perú, primera hora de la tarde en Madrid y Rocío comienza repasando su trayectoria profesional.

“Empecé trabajando como fiscal adjunta provincial del Ministerio Público, desde un puesto básico, estuve asignada a un área que se llama el pool de fiscales. Empecé desde el grado más básico en la carrera fiscal y trabajaba ‘en la cancha’, como se dice. Iba a las comisarías, levantaba cadáveres, tomaba declaraciones, iba a los allanamientos, a los registros domiciliarios. Hacía el trabajo de campo ayudando a un fiscal que estaba en su oficina. Él disponía una serie de diligencias y yo era la fiscal que estaba acompañando junto a la policía en esas diligencias”.

Luego fue ascendiendo previo examen de méritos y consiguió una plaza de fiscal provincial trabajando en la fiscalía contra la criminalidad organizada. “Ahí me he desempeñado cinco años. El trabajo era bastante fuerte porque yo estaba al mando de un grupo de fiscales y de asistentes. Nos encargábamos de diseñar las estrategias para la investigación de organizaciones criminales y, básicamente, a mí se me asignó la especialización del delito de trata de personas y el delito y tráfico ilícito de migrantes. Tuvimos la oportunidad de trabajar con unidades especializadas de la policía y hemos sacado adelante varios casos en los cuales las mujeres eran las principales víctimas: trata con fines de explotación sexual, trata con fines de explotación laboral. También hemos sacado adelante casos de tráfico ilícito de migrantes. Las rutas fronterizas a veces son muy endebles y detrás de estos delitos están grandes mafias y grandes grupos criminales.

» Desde agosto del año pasado (2020), la señora fiscal de la Nación me promueve y ahora soy fiscal superior y estoy encargada de la Jefatura de la Unidad de Cooperación Judicial Internacional y Extradiciones del Perú (Barboza Quiroz, 2020), que es la autoridad central del Perú en materia de cooperación internacional”.

Le pido a Rocío que me hable del sexo de sus compañeras o compañeros: “Hay muchas mujeres. En mi promoción de fiscales somos muchas mujeres y somos más mujeres que hombres. Nuestra fiscal general es mujer[9]. Ahorita en el Perú está pasando una dinámica simpática. La presidenta del Tribunal Constitucional mujer, la presidenta del Poder Judicial mujer por primera vez después de muchos años. La presidenta del Congreso mujer, la fiscal de la Nación mujer, primera ministra mujer, es decir, estamos en una onda ya de cambio”.

¿Cómo se ha llegado a este cambio en Perú? “Yo creo que es un cambio cultural. Además, las mujeres tendemos a ser más ordenadas, más esquemáticas, más responsables. Para la mujer es más fácil manejar muchas cosas al mismo tiempo y hacerlas todas bien. Esa disciplina es un plus para nosotras. La mujer se educa más, aspira a estudiar más cosas, a desenvolverse en más campos”.

Mujeres empoderadas en Perú que resisten las críticas sexistas. “Debe de ser que están tan empoderadas que ya sería ridículo que

por ahí se las atacase".

Pero no todas, la fiscal me cuenta que la exministra de Economía y Finanzas sí recibió críticas por el hecho de ser mujer joven. "Le decían 'cómo vas a liderar la economía de un país siendo tan chiquilla'. Ella también supo defenderse y tenía una gran masa de gente que la seguía y la aplaudía porque era una chica muy preparada. Ahora ya no se atreven a hacerlo porque saldría la gente a defenderla".

Me intereso por el trabajo que realiza Rocío en la fiscalía y su trabajo frente al crimen organizado. Le pregunto por el rol que juegan las mujeres dentro de las organizaciones criminales.

"Es una pena porque la mujer termina envuelta en este círculo y de lo que es víctima se vuelve victimaria. ¿Por qué? Porque es víctima de un hombre machista o de un conjunto de hombres machistas que solo quieren el placer de su cuerpo. No les importa que tenga 80 relaciones sexuales al día, solo les importa que dé dinero, que venda su cuerpo. Les pervierten tanto el pensamiento que piensan que a través de esa forma de obtener dinero van a lograr comprarse su carro, su casa, etc. Le han anulado tanto su dignidad que todo les da igual y ya forman parte de esta cadena criminal. Entonces comienzan a captar a otras chicas contando su propia historia: 'Oye… yo empecé así pero mira ahora, tengo un bar, tengo un prostíbulo…'. En nuestras investigaciones, las líderes criminales eran mujeres pero también las víctimas seguían siendo mujeres. Yo tenía escuchas telefónicas en las que pude advertir como esos tratantes hombres les humillaban, les gritaban, les exigían, reconocían que les habían maltratado. Las conversaciones las presentaba ante el juez y las chicas lo negaban. Es terrible porque esas chicas necesitan toda una terapia psicológica. Normalizan el hecho de recibir ese trato porque ellas están enamoradas. Este es uno de los tantos casos que vi dentro de las organizaciones criminales. Sobre el tráfico ilícito de migrantes, también son las mujeres las que lideran, mujeres que saben que pueden obtener dinero fácil asegurando la entrada y salida de estas personas, de forma ilegal, por la frontera".

Entiendo que si estas mujeres tuvieran una salida social, otra alternativa de vida no entrarían a formar parte del crimen, añado.

“Claro, definitivamente. Tuve una experiencia particular cuando me tocó ir a una cárcel a visitar a una mujer presa. Al principio me odiaban y seguro me seguirán odiando. Dirán ‘tú me atrapaste…’. Pero luego cambian. Cuatro de ellas me dijeron ‘si usted con su equipo de fiscales y de policías no me hubieran detenido yo no me hubiera dado cuenta de lo enferma que estaba. Yo llegué a la aberración de ofrecer a mis hijitos a hombres porque yo estaba metida en la droga, en el robo y a mis hijas las estaba llevando a ese mundo’”.

Y para terminar, me intereso por sus retos: “Ahora estoy estudiando con un conocido escritor, Jeremías Gamboa, un taller literario. Me encantaría escribir un libro con todas mis experiencias sobre la trata de personas. Y en el tema académico y profesional, quiero postular al puesto siguiente que es el de fiscal superior, para lo cual me he empezado a preparar”.

Feminicidios y femicidios en América Latina, ¿dónde está la salida?

La sociedad sigue siendo muy machista. No lo digo yo, es un titular que extraigo de las horas de conversaciones con las líderes de América Latina. Y yo añadiría que no solo es cuestión de esta región, el machismo no entiende de mapas. Un machismo que, según sus testimonios, explica, en algunos casos, los altos índices de violencia contras las mujeres. En este capítulo hablamos de violencia de género, de femicidios y feminicidios.

La Real Academia de la Lengua Española define el término "feminicidio" como el asesinato de una mujer a manos de un hombre por machismo o misoginia. Y si buscamos "femicidio" nos dirige a la misma palabra: "feminicidio". Para la RAE, tienen el mismo significado; sin embargo, para sus autoras/creadoras tienen matices diferentes. La escritora y activista sudafricana Diana Russell acuñó el término "femicidio" como alternativa al término neutro de "homicidio", para reconocer la violencia sistemática hacia las mujeres y el asesinato de mujeres solo por el hecho de ser mujeres.

Por su parte, en América Latina, la investigadora mexicana Marcela Lagarde amplía este término y acuña el "feminicidio" con un significado político para denunciar la impunidad y la falta de respuesta del Estado ante casos de asesinatos y desapariciones de mujeres y niñas.

Los dos términos son complementarios y sobre violencia contra las mujeres en América Latina podemos llenar este libro de cifras. Algunas de ellas, las de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): al menos 4.091 mujeres fueron víctimas de feminicidio en 26 países (17 de América Latina y 9 del Caribe) en el año 2020, una disminución de 10,6% con respecto a 2019, cuando se reportaron 4.576 casos, de acuerdo con los datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la Comisión, que cada año consolida y actualiza las cifras de femicidios/feminicidios y muertes violentas de mujeres por razones de género proporcionadas por los gobiernos (CEPAL, 2021).

En América Latina, las tasas más elevadas de feminicidio se registran en Honduras (4,7 por cada 100.000 mujeres), República Dominicana (2,4 por cada 100.000 mujeres) y El Salvador (2,1 por

cada 100.000 mujeres), aunque estos tres países registraron una disminución respecto a 2019, al igual que Bolivia, Brasil, Colombia, Guatemala, Paraguay, Puerto Rico y Uruguay.

Argentina, Chile, México y Nicaragua mantuvieron las mismas tasas de feminicidio que en 2019, mientras que Ecuador, Costa Rica y Panamá registraron un aumento en comparación con el año anterior. De ellos, Panamá declaró el incremento más significativo.

La pandemia ha agudizado este problema social sobre todo entre las mujeres y las niñas más vulnerables en América Latina. El segundo informe de Mundo Sur sobre femicidios y feminicidios explica:

Una de las principales estrategias de control de los perpetradores de violencia doméstica, con masculinidades fragilizadas, es la de aislar a la víctima. Por este motivo, la cuarentena —con todas sus implicancias socioambientales—, y las medidas de aislamiento para prevenir la propagación del coronavirus COVID-19, ha contribuido al aumento de los casos de violencias hacia las mujeres y de los femicidios/feminicidios en los países de la región, en particular en comunidades marginales y vulnerables de grandes ciudades y en zonas rurales o aisladas (Mundo Sur, 2022).

La magistrada de la Corte Suprema de Justicia de Panamá, María Eugenia López, anima a las mujeres a quererse y respetarse por encima de todo. “Si yo no me quiero no puedo esperar que nadie me quiera, si yo no me respeto, no puedo esperar que nadie me respete. Creo que hay hombres que maltratan porque fueron niños maltratados… Siempre le reitero a las mujeres ‘si usted recibe algún maltrato tiene que decirlo, para poder recibir la ayuda que necesita y poder quitar a ese agresor del camino’. Siento una gran responsabilidad por que estos casos se vayan conociendo y vayan disminuyendo. Las mujeres somos las que tenemos que impedirlo. Si a mí un hombre me pega una vez, no me va a pegar más”.

Me llama la atención y sobre ello pregunto a algunas de las entrevistadas en este libro sobre una paradoja importante en

América Latina. Ha sido una de las regiones del mundo con más mujeres líderes. De hecho, en 2014, América Latina y el Caribe era la región con mayor número de jefas de Estado y de Gobierno con un total de cinco mandatarias simultáneamente (en la actualidad, solo Honduras está gobernada por una mujer en América Latina y otras tres mujeres ocupan los puestos de jefas de Gobierno y de Estado en Barbados y Trinidad y Tobago) y, sin embargo, es una de las regiones que peor trata a sus mujeres. Podemos nombrar a Michelle Bachelet, Cristina Fernández de Kirchner, Laura Chinchilla, Dilma Rousseff, Xiomara Castro… Mujeres poderosas en una región que castiga a sus mujeres. Hipocresía, machismo, desigualdad de clases sociales…, sobre esta paradoja hay múltiples respuestas.

“Quizá tiene que ver con la desigualdad. Nosotros vemos distintas realidades. Hace tiempo estuve en un evento en Cartagena de Indias y estaba impactada como en países como El Salvador no había ninguna mujer que fuera congresista, las mujeres no accedían a cargos públicos”. Habla la fiscal chilena Marta Herrera. “En países como el nuestro hay élites que tenemos una realidad distinta, que podemos acceder a la educación. Pero existe violencia de género, sin duda. A uno le cuesta pensar ‘con estos progresos importantes ¿cómo no permea en absoluto para los sectores más vulnerables de la sociedad?’. La violencia de género está presente en todas sus dimensiones, no solo física, también sexual, también económica. Y esto se da en todos los sectores, no solo en los más vulnerables de Chile. Cuando esto ocurre en sectores más altos se esconde porque da vergüenza”.

Diana Salazar, la fiscal general de Ecuador, responde así cuando le pregunto sobre las altas tasas de violencia contra las mujeres en su país: “Quizá eso se deba en parte a que las mujeres somos seres tenaces; nuestra perseverancia —unida a nuestra capacidad, integridad y sensibilidad— nos ha colocado en espacios y posiciones que el sistema y sus operadores no habrían querido que consigamos; y si bien es cierto que las mujeres participamos más de espacios de decisión, todavía la perspectiva de género no es asimilada por muchos hombres (y tristemente aún por algunas mujeres), lo que hace indispensable incidir en la formación de nuevas masculinidades: hombres que impulsen la igualdad de género en sus

diferentes ámbitos de vida. No hay que olvidar que la violencia es una manifestación del ejercicio del poder latente y se legitima por medio de micromachismos que van en escalada, a fin de minimizar el rol de la mujer. Entendamos que es la estructura la que debe ser combatida, porque en ella se subsumen múltiples violencias. Por eso tan importante como la participación de las mujeres es el trabajo que hagamos desde todos nuestros espacios para elevar la conciencia social sobre cómo desbaratar las prácticas discriminatorias".

Y la ministra asesora de Paraguay Cecilia Pérez habla de hipocresía y de la necesidad de involucrar a hombres y mujeres: "Vivimos en la hipocresía. Muchas veces se dice que la peor enemiga de una mujer es otra mujer. Nosotras tenemos que superar eso uniéndonos para trascender nuestra propia situación personal o particular. Las propias mujeres muchas veces decimos que el hombre es violento porque fue formado por una mujer machista. Estamos haciendo a la mujer responsable de la crianza y ¿dónde está el padre? Es algo que tenemos que empezar a educar, dar ejemplo, porque el problema de la violencia contra la mujer es muy profundo. Está arraigado en el machismo. Parte de la solución son los propios hombres que ya han rechazado la situación machista. Hay que trabajar con el agresor porque ese hombre, esa mujer puede empoderarse y salir de esa relación tóxica pero él va a buscar a otra que no se empodera".

"Realmente uno piensa 'si tienes líneas telefónicas para denunciar, si hay mujeres tan empoderadas…'. Yo creo que todavía hay que trabajar mucho más en el llano de las mujeres porque yo te hablo de las mujeres en lugares de poder pero la mujer de la calle, de a pie, aún tiene sesgos de machismo porque es producto de la forma que hemos sido educadas. Yo también he sufrido todo eso del amor romántico, escuchado eso de 'no, tiene que ser un hombre, qué hace una mujer acá'. Hasta hace poco una toleraba hasta los chistes machistas, una veía normal lo que ahora ya no", se trata del testimonio de la fiscal Rocío Gala. Única mujer en su casa ha crecido en un ambiente machista. Y continúa: "Por más que mis padres han intentado ser más liberales en ese sentido, el hecho de tener hermanos que crecen con otros amigos machistas para mí ha sido una lucha interna. Pero creo que me ha servido también como herramienta para poder defenderme ante el mundo. Yo vengo de un

colegio de monjas con compañeras solo mujeres. Para mí no debería existir un colegio solo de mujeres o solo de hombres, debe ser mixto porque te enseña a convivir con el sexo opuesto desde pequeños. Considero que el pluralismo tiene que normalizarse desde ya. Creo que la convivencia en mi adolescencia, en la universidad, me ayudó a romper muchos esquemas que estaban sesgados producto de mi propia educación de mujeres".

"También hay abuso de la situación económica y social de muchas mujeres que son madres solteras cuando quieren acceder a los servicios básicos. En nuestro país —habla la fiscal Marta Herrera, de Chile—, es una conducta que no está tipificada como delito, simplemente no es delito y entonces dices 'en este país no pasa'.

» ¿En este país no pasa que, efectivamente, algún juez o algún oficial del registro civil hayan pedido un favor sexual a alguna mujer a cambio de algún servicio? En este país estas mujeres ni siquiera han visibilizado esta violencia. La han normalizado porque dicen 'bueno, si quiero esto tengo que hacer esto otro. Si me gritonea un poco o si me pegó por ahí, bueno, está bien, si total es el hombre de la casa'. Uno piensa '¡cómo es posible!' y, lamentablemente, sigue siendo posible en países como este y más en otros países de la región como, por ejemplo, Centroamérica donde hay mucho trabajo por delante".

Cifras que se vuelen insoportables en México

Volviendo a los feminicidios, las cifras de algunos países como México son alarmantes. La directora del Observatorio Ciudadano Nacional del Feminicidio de ese país señalaba en una entrevista en 2021 que "cada vez se asesina a mujeres más jóvenes y con mayor ensañamiento. Los feminicidios de niñas y adolescentes de 0 a 17 años se han incrementado año tras año hasta los 542 en septiembre de 2021" (Barragán, 2021).

La autora en esa misma entrevista en el diario El País mencionaba más cifras: "Once mujeres son asesinadas al día, la tasa de

impunidad supera el 95%, solo un 2% de los casos termina en sentencia y tan solo una de cada diez víctimas se atreve a denunciar a su agresor" (Barragán, 2021).

En la conversación que mantengo con la expolicía mexicana Luz García Rivas le pregunto por este asunto: "Desafortunadamente, en México, de cada cien casos se resuelve uno. Estos niveles de impunidad permiten a las personas con conductas violentas caminar por el mundo y caminar por México sin mayor problema porque al final hay muy pocas carpetas de investigación que se levantan. El tema de violencia no es una cuestión de mujeres, es una cuestión de humanidad. En esta época de crisis pandémica han subido mucho los índices de violencia familiar y contra las mujeres. No es lo mismo tener al macho borracho dentro de casa que solo tenerlo los fines de semana. Yo considero que el factor fundamental es la educación. La educación y la forma de ver a la mujer desde el ámbito familiar. Mientras no se eduque a los hombres en la masculinidad y a las mujeres de una manera en la que consideres que tienes las mismas oportunidades y derechos, mientras se siga cosificando a la mujer, esto va a seguir pasando".

La periodista Beatriz Guillén expone cifras muy duras en un reportaje reciente. En la ciudad fronteriza de Ciudad Juárez se han asesinado a más de 2.300 mujeres en tres décadas y cientos están desaparecidas. La entrada de nuevas fuerzas del crimen organizado y la transición de las Administraciones tras las elecciones de junio recrudecen un escenario en el que campa la violencia y la impunidad (Guillén, 2022).

Precisamente, el presidente de la Suprema Corte de Justicia de México, Arturo Zaldívar, sorprendía en mayo de 2022 con un discurso profeminista en el que decía:

Estamos en un país donde matan a diez mujeres al día, donde las mujeres y las niñas desparecen y las matan con total impunidad mientras la sociedad y las autoridades volteamos para otro lado. Esta es una realidad que no podemos seguir permitiendo […] ¿Por qué los hombres matan mujeres todos los días? Porque pueden y porque no pasa nada, porque no hay consecuencias, porque los

feminicidios no se investigan, porque cuando se investigan se investigan mal […] En este país si eres pobre y mujer puedes desaparecer y nadie te busca […] Requerimos medidas urgentes y no multiplicar las excusas […] Las chicas que salen a protestar lo hacen con energía, fuerza, violencia ¿por qué? porque las están matando, violando, desapareciendo […] Tenemos que conectar con su dolor, tomar medidas ya. Mientras se cometan crímenes de odio contra las mujeres todos los días, este país no tendrá seguridad, justicia y paz; este país no podrá avanzar[10].

Relacionar los feminicidios con la falta de seguridad y justicia en un país con altas tasas de violencia contra las mujeres es reconocer un problema obvio. Cuando hablamos de construir sociedades más justas y seguras hablamos de eliminar el crimen organizado, pero no caemos en que los femicidios/feminicidios son una lacra igual o peor que el crimen. El mundo no puede estar concebido para que se sigan matando a las mujeres y sus muertes sean consideradas de segunda clase. Mientras nos sigan matando seguirá fallando el Estado de derecho, no habrá democracia plena y nos estaremos alejando de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Abordar el asunto como un tema de violencia transnacional, internacional, que implica una solución multidimensional e incluso de herramientas de cooperación internacional podría ser el primer paso para abordarlo. Los asesinos de mujeres también son criminales que deben ser perseguidos por la justicia de todos los Estados.

Justicia y educación para abordar una cuestión mutidimensional

Sobre este binomio se expresa la fiscal general de Perú Zoraida Ávalos: “Las sociedades latinoamericanas siguen normalizando la violencia de género por la cultura machista con la cual convivimos. Ello explica en gran medida por qué, tanto hombres como mujeres, son permisivos frente a la violencia y tenemos que entender que el machismo no es una exclusividad de los hombres.

» Lamentablemente, la violencia de género seguirá existiendo mientras no tengamos políticas claras de prevención y de abordaje de la violencia desde aspectos formativos y relacionales.

» A ello debe sumarse, en mi opinión, la debilidad de los sistemas democráticos en América Latina, que se refleja en la poca continuidad que tienen las políticas públicas formuladas a favor de las mujeres, entre otras, así como la poca probabilidad de ejecución y continuidad de las mismas, por aspectos presupuestales y por cambios de gestión. Muchas veces se legisla o se promueven políticas públicas que luego son inejecutables".

En la charla que mantengo con Sandra Moreno, la representante de la PFA, también evidenciamos la relación entre hombres machistas y violentos: "La violencia contra las mujeres proviene de una costumbre machista. Yo creo que los hombres piensan que ellos fracasan por los avances de las mujeres en puestos que antes eran masculinos y esa frustración se convierte en violencia contra las mujeres.

» Aquí influye mucho la justicia. Los jueces son hombres y en estas situaciones de violencia de género o violencia laboral yo creo que también prima un poco la subjetividad más que la objetividad. Las leyes por más que están escritas, también hay que cumplirlas y yo creo que depende de quien las aplique hay una condena u otra. Lamentablemente, acá, en Argentina no sé si porque no hay recursos, pero a veces no se toman tan en serio la denuncia de una mujer. Esperan a que haya tres, cuatro, a que haya una agresión física para que la justicia pueda intervenir, y es una locura porque se podían haber prevenido un montón de fallecimientos por violencia de género".

¿Qué hace falta entonces para cambiar esta situación?, le pregunto a Sandra Moreno: "Educación y apoyo del Gobierno. Un ejemplo: desde que tenemos un centro de género y tenemos la división de conductas violentas en la PFA muchas mujeres se animan a denunciar porque sienten el apoyo de la institución. Gracias a esto, la situación laboral que están viviendo va a cambiar. Si esto se hiciera a nivel país o a nivel región, si el Estado diera un apoyo real a las mujeres, estas se animarían a denunciar porque se sentirán favorecidas.

» Muchas mujeres pierden un apoyo económico cuando denuncian a los maridos. Si ven que aun denunciando pueden conseguir una compensación, un suplemento, igual que se hace con una víctima de trata, sería mucho más fácil. En Argentina, cuando eres una víctima de trata te corresponde una ayuda económica del Estado durante seis meses para que la mujer vuelva a encontrar un trabajo y pueda reubicarse en la sociedad. Lo mismo tendría que suceder con las mujeres víctimas de violencia de género. Tendrían que existir políticas para favorecerlas, que se puedan sentir seguras y salir de su situación. Por otra parte, la educación también es primordial".

La expolicía de la FPA insiste: "Hay que educar al hombre en su masculinidad, hay que identificarlo con su sensibilidad, hay que evitar que se cosifique a las mujeres, que el tema de la sexualidad sea tratado de una forma inteligente y sensible, para evitar que la mujer puede ser usada y despreciada y maltratada". En la necesidad de educar a mujeres y hombres frente a la violencia de género coinciden la mayoría de las entrevistadas.

"No hay nada que iguale más que la educación", afirma, por ejemplo, la fiscal de sala Rosana Morán desde España.

"Educar al hombre desde que es un niño. Haciéndole entender que el hombre no es más que la mujer, que debemos ser un complemento uno del otro. Y que así como él tiene la capacidad, las oportunidades para aspirar a ocupar cargos, la mujer tiene el mismo derecho pero creo que la educación es fundamental desde la escuela", opina la magistrada de la Corte de Justicia de Panamá.

Sin duda, se necesitan políticas públicas que castiguen a los maltratadores pero la prevención también va ligada a la educación de las poblaciones más jóvenes.

"No depende solo de un único factor, son muchísimos. La educación es el principio de todo, pero hay que educar a la sociedad entera", asegura Silvia Gil, la teniente coronel de la Guardia Civil. "Cuando alguien me dice 'yo a mis hijas y a mis hijos los educo igual'…, ya, pero tus hijos están en el mundo y reciben una cantidad de información por un montón de vías que tú no controlas. Muchas veces me dicen 'mi teniente coronel, con el tiempo…' y les digo 'que no, que estáis equivocados, con el tiempo estaremos más

viejos, tendremos más canas, más arrugas, te haces más vieja pero no cambian las cosas. Las cosas las cambiamos nosotras, nosotros… Nada cambia solo y hay que hacer un esfuerzo porque lo que te sale de forma automática es lo aprendido y lo que tenemos aprendido es bastante triste'".

» Por no hablar del lenguaje, el masculino omnicomprensivo habrá que evaluarlo. ¿Realmente ese masculino nos representa? Si no, habrá que pensar que mujeres y hombres tienen que estar representados en la lengua. Comunicar es para que yo trate de expresar algo de mi entorno y si con el masculino omnicomprensivo no lo puedo expresar pues habrá que cambiarlo. 'Oye es que es la norma'. No, perdona, que la norma no es que la sangre es roja. 'Te van a decir tenienta coronela'. ¡Pues que me digan lo que quieran! Antes no existían capitanes mujeres, comandantes mujeres, y la lengua tendrá que evolucionar. Yo no me llevo las manos a la cabeza si mañana soy coronela. Eso no me hace peor. La lengua es poder y lo que no quieren es compartir el poder. El día que estemos representadas en todos lados pues empezaremos a compartir el poder".

Hijos maltratados, hombres violentos,

padres maltratadores

Cuanta más violencia y machismo desde la infancia, más fácil es reproducir los mismos comportamientos en la edad adulta. Situaciones de violencia, misoginia y maltrato vividas en la niñez y justificadas por los hombres adultos. Nadie quiere ver lo que sucede realmente dentro de casa porque muchas veces es la base de tantos casos de maltratos y asesinatos a mujeres. Porque "es difícil que un hombre acuse a otro hombre (y más si es su padre), le responsabilice de un problema contra las mujeres y se salga del grupo dejando en evidencia al sexo masculino". Todo ello está reflejado en el trabajo de la periodista Lydia Cacho (2018).

"Basta con escuchar a millones de hombres decir frases como 'me

golpearon de niño, pero eso me sirvió para ser disciplinado' o 'en el colegio nos daban golpes con un cinturón, creo que eso me ayudó a ser más fuerte al dolor' o 'los golpes me enseñaron a sobrevivir en el mundo laboral donde el bullying y el mobbing son muy usuales; le agradezco a mi padre haberme enseñado a sobrevivir entre hombres rudos'. Esas frases que parecen inocuas son en realidad parte de un proceso de normalización del maltrato y el abuso como fórmulas educativas y producto del síndrome de Estocolmo", asegura Lydia Cacho en #Elloshablan. "Con el tiempo esa justificación fortalece la cultura de la violencia, porque divide las raíces culturales que sostienen el árbol del machismo de sus frutos… Con ello, les arrebatamos la verdadera causa de la hombría y la masculinidad violenta como práctica social, sumada a la imperecedera repetición educativa de los valores del machismo que pasan a diario de padres a hijos en millones de hogares".

Por eso es tan importante hablar e incluir la educación en este debate. La buena educación de nuestras niñas y niños. Educación para terminar con una lacra que recorre todo el planeta. Los últimos datos de 2021 de la ONU indican que "243 millones de mujeres de entre 15 y 29 años han sufrido violencia sexual o física por parte de sus parejas sentimentales en el último año a nivel global" (ONU Mujeres, 2020).

Como dice la experta Nuria Varela, "si en vez de cifras habláramos de personas, con sus nombres y apellidos, y si sustituyéramos las estadísticas de sus muertes, el relato sería insoportable. No hay sumario capaz de recoger las realidades de los miles de mujeres que han sido maltratadas, agredidas sexualmente o asesinadas por violencia de género" (Varela, 2020).

Y como recuerda el antropólogo y sexólogo Philippe Brenot (2019), el hombre es la única especie donde los machos asesinan a las hembras de su especie.

Feminicidios que han propiciado leyes a favor de las mujeres

Escribiendo este capítulo se hace viral la historia de Debanhi Susana Escobar, encontrada muerta el 21 de abril de 2022 después de acudir a una fiesta. Tenía 18 años y su cuerpo fue hallado sin vida en la cisterna de un motel 13 días después de su desaparición. Su padre pedía justicia después de conocer su muerte.

Ha sido a partir de casos como el de Debanhi que asociaciones de mujeres, e incluso las propias víctimas (cuando han conseguido salir con vida de la agresión), han podido interferir en la vida política con leyes que favorecen las investigaciones o la reparación económica para las y los hijos de las víctimas (Infobae, 2022).

Es el caso de Daiana Barrionuevo en Argentina. Su pareja la asesinó en 2014 y el Congreso argentino creó la Ley Brisa en honor a una de sus hijas. Esta ley garantiza la cobertura integral de salud hasta los 21 años de las y los hijos de las víctimas y su reparación económica.

También en Argentina se aprobó la Ley Micaela en 2019 que garantiza la capacitación obligatoria de género para todos los hombres y mujeres con cargo público. Micaela es otro ejemplo más de feminicidio.

En México se aprobó la Ley Ingrid después del feminicidio de Ingrid Escamilla. Esta ley penaliza la difusión de imágenes, vídeos, documentos o información de las víctimas. El asesinato de Ingrid indignó al país no solo por la brutalidad del delito, también por la exhibición de su cuerpo en varios diarios que mostraron la fotografía de su cuerpo desnudo. Conocida en México es también la Ley Olimpia que penaliza la difusión e intercambio de contenido sexual después del acoso que sufrió una niña llamada Olimpia. Ella tenía 18 años cuando se grabó practicando sexo con su novio. Un vídeo compartido en redes sociales en un pueblo de 100.000 habitantes, Huauchinango, que le cambió la vida. Intentó suicidarse tres veces pero supo canalizar todo ese dolor y redactar la ley que ahora lleva su nombre. Su rostro apareció en la revista Time como uno de los más influyentes del 2021. “Pasé de ser la ‘gordibuena’ del vídeo sexual que criticaba todo el pueblo a que 11 estados de México aprobaran una ley con mi nombre”, declaraba en una

entrevista para la BBC (Rojas, 2019).

Por eso es tan importante que las mujeres estén al frente de la elaboración de las políticas públicas. Su mirada es fundamental para promover esa legislación que ayude a terminar con los asesinatos de las mujeres en todo el mundo. Fomentar su liderazgo, permitir que tomen la palabra, que cuenten sus experiencias serán los primeros pasos para normalizar su ascenso. Para ello se necesitan también a los medios de comunicación como altavoces de lo que está pasando y el cambio que debemos impulsar juntas y juntos.

María Eugenia López Arias, la magistrada de Panamá con una potente voz para cambiar el mundo

“Que se empoderen, que se hagan dueñas de sus vidas, que no dejen de soñar… No hay nada, nada que una mujer no pueda lograr, no importa las condiciones en las que se encuentre”.

María Eugenia López Arias y yo coincidimos en un seminario en Quito, Ecuador, para hablar sobre la relación entre la prensa y la justicia. Nos ha invitado la Corte Suprema de Justicia de Ecuador con el objetivo de crear una relación positiva entre los medios de comunicación y magistrados y jueces ecuatorianos. Una relación que, a nivel global, no siempre ha sido buena pero que es esencial para garantizar el Estado de derecho.

Me llama la atención que ella, magistrada de la Corte Suprema de Justicia de Panamá y aspirante (no formal) a presidir la Corte, no haya sido nunca entrevistada. Mis preguntas son las primeras que contesta a una periodista. Mi impresión es que es una mujer alegre, fuerte, trabajadora y muy familiar, pero en las distancias largas puede resultar distante y fría. Ella lo sabe y lo entiende. Es consciente de que puede llegar a intimidar a las personas que no la conocen. Para empezar tiene un tono de voz grave que no deja indiferente a nadie cuando la escucha. Un tono que le otorga fuerza y profundidad, y una forma de hablar pausada digna de un buen expositor y, sobre todo, las ideas muy claras. Por eso, aunque afirma que en Panamá la carrera profesional de una mujer sigue

siendo más complicada que la de un hombre, confiesa que ella no se ha sentido discriminada.

“No sé si es mi temperamento. Yo he ido avanzando y no me importa si me encuentro a un hombre y me mira de una manera o de otra. Yo estoy empoderada, posicionada, tengo un tono de voz fuerte y yo creo que a veces son ellos los que se sienten un poco intimidados”.

María Eugenia terminó la carrera de Derecho cuando ya tenía una hija. “Fue duro pero conseguí la licenciatura, me gradué con altos honores y en 1990 ingresé en el órgano judicial como juez municipal, que es el nivel más bajo de la judicatura. Luego concursé para un puesto de juez del circuito penal y gané la plaza. En esos años de juez penal era también suplente del tribunal de apelaciones, así que vi casos de narcotráfico, homicidios, secuestros. Recibimos amenazas muchas veces pero seguimos adelante porque sabíamos que estábamos aplicando la ley”.

En el año 2019, el actual presidente de la República de Panamá, Laurentino Cortizo, abrió por primera vez una convocatoria pública y María Eugenia consigue la plaza de magistrada de la Corte Suprema de Justicia. “Yo no tengo ninguna vinculación con ningún partido político. He sido funcionaria de carrera judicial durante 30 años. La Corte Suprema está integrada por nueve miembros. Hasta el 2019 había solo una mujer. Cuando ingresamos tres magistrados nuevos, se añadieron dos mujeres más. Así que somos tres mujeres y seis varones. Ahora el presidente ha realizado una elección y ha designado dos mujeres más. Por primera vez en la historia de nuestro país va a haber cinco mujeres y cuatro varones en la Corte y yo tengo la esperanza de que las cosas van a cambiar”.

Hay una mujer que ha servido de inspiración a María Eugenia y seguro que a muchas más mujeres de la judicatura en Panamá y América Latina. Se llama Clara González de Behringer, primera abogada de Panamá y primera latinoamericana en obtener un doctorado en Derecho.

Pionera del feminismo en Panamá, se graduó con la tesis La mujer ante el derecho panameño, uno de los primeros documentos que trata sobre los derechos legales de las mujeres en el país. Dice una

de sus biografías que “Clara tuvo que luchar por que se modificara la ley que impedía trabajar a las mujeres. Dos años después, en 1924, dicha ley fue modificada y entonces Clara pudo ejercer su profesión de abogada. Junto con otras mujeres funda el Partido Nacional Feminista y la Escuela de Cultura Femenina, en donde se impartían clases de Política, Historia, Educación Cívica y otros temas de ámbitos profesionales y sociales” (Navarrete, 2020).

Una pionera en la vida política de su país. María Eugenia es otra. Ha sido presidenta de la asociación de magistradas y juezas y piensa que “definitivamente, a nosotras, las mujeres, nos cuesta mucho más porque sabemos que, aunque tengas muchísimo trabajo, también tienes la responsabilidad del hogar. Es un doble esfuerzo, pero yo siento que si yo lo logré, lo pueden lograr muchas mujeres. Todo está en tener ese deseo de llegar, de contribuir, porque las mujeres podemos contribuir enormemente en cualquier espacio al que aspiremos”.

Según María Eugenia, las mujeres somos más organizadas, menos susceptibles de ser corrompidas, mejores administradoras y más versátiles. Dice la magistrada que ella ya ha tenido la experiencia en la Corte. “Ya se nota la diferencia. Yo estoy segura de que con dos mujeres más (las que acaban de entrar), la Corte en Panamá va a dar un giro de 180 grados”.

Cuando le pido a María Eugenia que me cuente alguna experiencia positiva en su trayectoria profesional, me dice lo siguiente: “El lograr sacar un despacho adelante. Yo llegué a un despacho con una demora altísima y yo cogí a mi equipo y empezamos a trabajar para tener los expedientes al día. Yo le digo a mis colegas magistrados ‘si yo puedo, ustedes pueden’. Es cuestión de organizarse y ponerse tareas”.

Pero en una carrera tan larga también hay experiencias negativas. María Eugenia me narra algunas de ellas: “Cuando era juez de circuito penal me tocó condenar a dos personas de nacionalidad colombiana. Las personas me mandaron un papelito con un ramo de rosas donde me decían ‘recuerde que usted tienen hijos’. Lo que yo hice fue mandar traer a los dos sentenciados, los senté frente a mi escritorio y les dije ‘ustedes me acaban de mandar esto y yo quiero darle la respuesta a esta amenaza’. Y les dije ‘ustedes han sido

condenados a diez años, van a cumplir la condena y cuando salgan dentro de diez años aquí voy a estar esperando a que vengan a buscarme'".

» Luego recuerdo otro caso de una banda que asaltaba a las agencias de lotería de beneficencia. Unos hombres altísimos y, como ves, yo soy una mujer de cinco pies. Cuando estaban frente a mí me miraban de forma muy agresiva, pero yo les sostuve la mirada y llegó un momento que ellos bajaron la suya y pensé 'ellos saben que son culpables'.

» Con esto te quiero decir que depende de nosotras mismas. Claro que he sentido miedo porque tengo una familia, pero entendí desde el momento que acepté esos cargos que ese era un riesgo. Yo nunca salgo de mi casa pensando que a mis hijos o a mi esposo les va a ocurrir algo malo".

Antes de terminar la conversación, María Eugenia enumera algunas soluciones para acabar con la desigualdad que todavía nos persigue. "Lo primero es entender que las mujeres somos capaces, y luego tener espacios donde las mujeres cuenten sus experiencias, sus fracasos, sus desilusiones, pero también las experiencias positivas".

Y lo más importante, hace un llamamiento a todas las mujeres que lean este libro para "que se empoderen, que se hagan dueñas de sus vidas, que no dejen de soñar capacitándose y preparándose, pero entendiendo que lo pueden lograr. No hay nada, nada que una mujer no pueda lograr, no importa las condiciones en las que se encuentre".

Una a una… reafirmo sus palabras.

Luz García Rivas,

la mexicana que pone

en evidencia los privilegios del Club de Toby

“En México se considera que es más difícil corromper a una mujer policía que a un hombre. Normalmente quienes tienden a corromper más son los hombres y se cortan cuando es una autoridad mujer”.

Luz García Rivas es mexicana y cuenta con una experiencia amplia en el ámbito judicial y policial en la lucha contra el crimen organizado. Mujer líder rodeada siempre de mujeres fuertes en su familia. Una familia española, emigrante, que ha marcado su carácter. Ha tenido que lidiar con comentarios como “qué hace una mujer al frente de una reunión como esta”. Pero, por suerte, los considera anecdóticos en su trayectoria profesional en México. Un país donde, según me cuenta Luz, sigue imperando el machismo y este es el causante de los altos índices de violencia contra las mujeres. “Mientras se siga educando a las mujeres para que las hermanas le pongan el desayuno al hermano, le limpien, le hagan la cama, etc., y no las eduquen como pares y colaboradores, el machismo seguirá siendo un problema muy serio”.

En el sector de la seguridad sigue imperando la idea de que “el hombre es el que manda”. Esto, unido a un sistema de trabajo “muy absorbente donde las mujeres no están dispuestas a cumplir horarios de 24 horas”, deja a muchas de ellas fuera de la carrera hacia el liderazgo. ¿Cómo te ha influido?, le pregunto. “Hay mucha complicidad en el ámbito político, sobre todo lo que en México

llamamos el Club de Toby, donde los hombres se congregan para, entre ellos, repartirse, precisamente, los lugares de poder, los lugares de influencia. He tenido jefes machistas porque en México el problema del machismo persiste. Las nuevas generaciones son ahora mucho más proactivas pero sí, hay mucho machismo. El tema de seguridad, por considerarse un tema duro tradicionalmente, ha sido ocupado por hombres. Solo el 20% del cuerpo de policía son mujeres y la mayoría tiene cargos administrativos o cargos más bajos. El actual Gobierno impuso cuotas de género y tenemos siete ministras mujeres. Personalmente, ni a nivel de discriminación laboral ni a nivel de sueldo he tenido problemas porque los salarios están establecidos por escalafones. Sí es cierto que, en alguna ocasión, estando en el Centro de Investigación y Seguridad Nacional me tocó recibir a una delegación coreana y quien iba a cargo de la delegación lo primero que preguntó fue que por qué una mujer los recibía a ellos que eran personas tan importantes. Me preguntaron directamente sobre mi trayectoria para que yo estuviera al frente de una reunión. Cosa que seguramente no se lo hubieran preguntado a un hombre".

La conciliación en México también es un tema pendiente. La conciliación y la impunidad. "De cada cien casos de violencia en México, se resuelve uno y el maltratador, en la medida que no tenga desafortunadamente un castigo como se merece, lo va a seguir haciendo".

Educación, impunidad, conciliación que se ha agravado con el COVID. La pandemia se ha cebado con las mujeres "no es lo mismo tener al macho borracho en casa unas horas que tenerlo todo el día". Así de fácil resumirlo.

Agradezco a Luz su sinceridad a la hora de responder a esta entrevista y de evidenciar, por ejemplo, el abuso sexual que existe entre muchas mujeres policías que quieren ascender. "Es algo que se sigue dando, que se continúa evidenciando". Según sus palabras, "el hecho de hacerlo público servirá para extinguirlo".

Con ese objetivo, hacer público su testimonio para que pueda servir de ejemplo y ayudar a otras mujeres, comenzamos esta entrevista que se realiza de manera virtual entre Madrid y Ciudad México.

Le pregunto a Luz por sus orígenes. “Mi madre era de familia española y llegó a México a los 6 años con su hermana. Mi abuela materna era madrileña, una mujer muy muy fuerte que a mí me ha marcado mucho en la vida. Durante la Guerra Civil en España estuvo al lado de su marido, del lado republicano con mucha conciencia política. Por el lado de mi madre eran cinco hermanas. Después se casaron mis padres y yo tengo dos hermanas, así que somos una familia de muchas mujeres.

» Yo formé parte de la Policía Federal hasta mayo del año pasado (2019). Tenía el cargo de directora general de Asuntos Internacionales de la Policía Federal y con el cambio de Gobierno y con la modificación en la parte ideológica de la conformación policial, preferí salir”.

Directamente le pregunto a Luz por el acoso que sufren las policías que están en la calle. “Este es un tema que, necesariamente, hay que erradicar. Desafortunadamente, el respeto a la autoridad es algo que en México tenemos que retomar. El tema de la corrupción ha afectado a la credibilidad de nuestros agentes de seguridad. Aquí en México se considera que es más difícil corromper a una mujer policía que a un hombre. Pero el mismo tema de la corrupción y del manejo tan molesto del lenguaje contra las mujeres afecta a las mujeres policía”. ¿Por qué es más difícil corromper a una mujer?, continúo. “Normalmente quienes tienden a corromper más son los hombres y se cortan cuando es una autoridad mujer. Desgraciadamente, también hay casos de corrupción con mujeres. No solo de dinero, mal estacionamiento… también a niveles muy importantes. Pero si hay menos mujeres es menos fácil que esto se dé”.

Durante la entrevista, Luz menciona a varias mujeres que están ahora ocupando altos cargos públicos en México. Son imagen de empoderamiento, pero ¿cómo explicamos entonces las cifras tan altas de violencia en este país? “Volvemos al tema de la educación porque la mayoría de la violencia contra la mujer se da en el seno de la familia o con la pareja sentimental. Aquí se levanta la voz cuando una mujer desaparece, pero lo que es terrible es que a diario oyes que hay alguien desaparecido y en la mayor parte de los casos termina en muerte. Es algo que ya no se está callando y las redes

sociales ayudan mucho. Justo antes de la pandemia hubo una marcha muy grande de mujeres. Lo importante es que los hombres se preocupen también por esta violencia contra las mujeres. El tema de violencia no es una cuestión de mujeres, es una cuestión de humanidad".

Adriana Tostón,

la número uno contra

el tráfico de armas

“Hay que mandar y liderar con el ejemplo y así demostramos que no hay límites. Muchas veces los límites nos los ponemos las personas y el desconocimiento hace que veamos algo inalcanzable”.

Adriana Tostón es comandante de la Guardia Civil y una de las 40 mejores agentes jóvenes del mundo. Este título se lo ha otorgado, con 35 años, la Asociación Internacional de Jefes de Policía (IACP) con sede en Estados Unidos [11]. Además, es la única mujer de la Guardia Civil que se ha licenciado en Quantico, la academia del FBI.

Reúne juventud, inteligencia y pasión por su trabajo. En mi opinión, un cóctel de éxito que se une a su interés por la cooperación internacional y las relaciones internacionales. El empeño de Adriana es que su trabajo sirva de ejemplo a otras mujeres, demostrar que no hay límites y ser una bandera del feminismo como líder en la lucha contra el tráfico de armas. Esto ya es una realidad. Ella lidera reuniones a nivel internacional siendo, muchas veces, la única mujer en la sala.

Adriana sufrió con las pruebas físicas que tenía que realizar en la Academia Militar de Zaragoza. Mucho esfuerzo que ella defiende para conseguir un modelo único de liderazgo, no de mando y sí de líder.

Entrevisto a Adriana en el cuartel de la Guardia Civil donde trabaja en Madrid.

“Yo soy guardia civil de nacimiento. Nací en un cuartel de la Guardia Civil y me he criado en un cuartel. Desde pequeña veía que mi padre se dedicaba a ayudar a los demás. Yo decía ‘quiero ser guardia civil’. No tenía ni idea realmente de cómo era el proceso, pero lo tenía muy muy claro”.

Por eso se puso a opositar con 17 años para entrar en la Academia Militar de Zaragoza. Era su sueño.

“Estuve opositando dos años. Para mí esta es una dificultad de este modelo de carrera. Con 17 años tienes que decidir opositar cuando el resto de tus amigos se van a la universidad y hacen otro tipo de vida. Y yo tenía que encerrarme para estudiar, combinarlo con ejercicio físico… Es necesario tener las cosas muy claras porque si no ¡quién hace esos sacrificios con 17 años! Además, con esa edad ¿cómo sabes que existe esa carrera, cómo llegas a ella? Por eso siempre se dice que son los hijos de militares los que acceden a la Academia”.

Ya en los inicios de su carrera, Adriana constata que el hecho de ser mujer la convierte en minoría. “Éramos 11 mujeres y, claro, al final el número es reducido. Como en todos lados, las minorías llaman la atención. Como el que tiene gafas o es un poco más gordito”.

Su entrada en la Academia coincide con el ascenso de su padre. Le nombran general y esta situación incomoda de alguna forma a Adriana: “He tenido que escuchar ‘esta está aquí por ser hija de quien es’. Yo sentía que tenía que demostrar que estaba ahí por mis propios méritos, por mi propia valía y no porque nadie me hubiera colocado allí”.

El padre de Adriana es el general de la Guardia Civil José Ramón Tostón. “A nivel profesional siempre me ha inspirado mi padre porque es guardia civil y yo siempre he querido ser igual que él. Yo siempre he dicho que mi padre y mi madre son la misma persona y los dos me han enseñado que no hay límites y lo que uno quiera ser, con esfuerzo, siempre se puede conseguir”.

Adriana se enfrentó a estos comentarios y, como decíamos antes, a las pruebas físicas de la Academia, talón de Aquiles para algunas mujeres del cuerpo. “Durante los primeros años hay un componente físico muy fuerte y yo estaba en forma, pero en un grupo en el que todos entrenan a un elevado nivel, un hombre, por lo general, siempre va a ser mejor físicamente que una mujer. Se hace duro, en las carreras te vas quedando atrás… Siempre ha habido alguna excepción de alguna mujer que se le da muy bien el ejercicio físico, pero, por lo general, nosotras siempre hemos sufrido un poquito más. Eso hace que tu experiencia sea durilla.

» Recuerdo ponerme una mochila con mucho peso a mi espalda y ni siquiera poder dar un paso porque ya estaba destrozada. Y sabía que tenía que estar días con eso ahí colgado. No es que a lo largo de un día empieces a estar cansada, es que antes de empezar ya estás reventada. A mí me tenían que ayudar entre dos para ponerme la mochila y luego tenía que estar caminando días con eso encima. Pero creo que forma parte del proceso y que es una parte importante de la formación porque al final nuestra Academia lo que busca son líderes, no mandos. El mando se te otorga, pero el liderazgo siempre es algo más. ¿Cómo consigues ese algo más? Pues creo que ese proceso de formación de los primeros años es esencial porque te ayudan a darte cuenta de que los límites te los pone la mente. Siempre puedes más. Al final un líder también tiene que ser fuerte mentalmente y para llegar a ser fuerte tienes que llegar a sufrir físicamente”.

“¿Y tú, te consideras líder?”. “Ojalá. Es mi deseo. El mando a mí se me otorga por ser comandante y para mí el objetivo es ser líder. Ser un ejemplo para mis subordinados, que puedas servir de ejemplo a los demás”.

Le pregunto a Adriana si su forma de liderar se diferencia en algo a la de un hombre. “Yo creo que cada persona tenemos unas cualidades. Es verdad que, por lo general, las mujeres solemos actuar o enfrentarnos a unas situaciones de una manera y los hombres lo suelen hacer de otra, pero eso es una clasificación grosso modo. Las mujeres de forma innata somos más dialogantes y buscamos la colaboración y la resolución de conflictos. Cuando te acostumbras a escuchar problemas puedes volverte frío ante

determinadas situaciones y ese punto de ser empático es esencial. Además, es el ejemplo de cómo se gana el respeto. Para mí el ordeno y mando no funciona".

Una forma de liderar más empática que comparten muchas de las entrevistadas y una forma de liderar que han tenido que defender ante sus superiores y subordinados. Adriana ha tenido que demostrar en algunas reuniones a nivel internacional que ella no es la que acompaña al jefe ni la que toma notas. Ella es la que viene a liderar.

"Me ocurrió cuando empecé en este mundo a nivel internacional. Entonces España empezó a asumir el liderazgo en la lucha contra las armas y yo me metí en el proyecto desde el principio. Yo iba con mi jefe y llevábamos un coliderazgo, pero los interlocutores se pensaban que yo simplemente era la escribiente y la que tomaba las notas. Creo que forma parte de los prejuicios sociales, ver a la mujer como la secretaria del jefe. Imagino que este tipo de situaciones lo que provoca en una mujer es la necesidad de trabajar más, de prepararse mejor para 'estar a la altura' de lo que se espera de ella".

Su trabajo ahora se centra en fomentar la cooperación internacional desde España en el mundo del tráfico de armas. Con esta pasión habla Adriana de ello: "La criminalidad organizada es internacional casi por definición hoy en día. Empezamos a construir relaciones bilaterales, multilaterales. También nos encontramos en una situación privilegiada porque estamos en la Unión Europea y el hecho de estar en la Unión hace que se desarrollen muchas herramientas que permiten mejorar la cooperación policial. Es apasionante ver como ante las necesidades policiales van surgiendo mecanismos que nos ayudan a hacer frente al crimen transnacional organizado. Igual que hay especialistas en homicidios, tráfico de drogas o blanqueo, tiene que haber especialistas en cooperación internacional porque la cooperación internacional no es a + b + c; como en cualquier investigación, hay que analizar el caso específico, necesidades, e ir haciendo uso de todas las herramientas que tenemos a nuestra disposición. Por eso siempre digo que la cooperación internacional es un arte, no es una ciencia".

En su paso por el FBI pudo compartir experiencias y vivir con policías de todo el mundo. "Una oportunidad brillante" en un curso

fundamental para poder ascender en Estados Unidos. “Es una experiencia única que he tenido a nivel profesional. Hay una formación de liderazgo muy fuerte: cómo enfrentarte a situaciones de crisis, relaciones con medios de comunicación social… Es todo un privilegio poder aportar y compartir esa experiencia”. En el curso, por cierto, había 200 alumnos de los que solo 20 eran mujeres.

Adriana es una mujer que inspira y así ha intentado trasladárselo a las jóvenes que leen sus entrevistas o que la siguen en redes sociales. “Creo que en San Juan (Alicante) no hay ninguna niña que crea que no puede acceder a puestos de liderazgo y gestión a nivel de seguridad porque a mí me han visto. Yo era comandante de puesto. Yo he ido a los colegios a dar charlas. Dando ejemplo se normaliza. Porque si solo ves a hombres en puestos de dirección piensas que solo ellos pueden llegar ahí.

» A raíz de que me dieran el premio de la Asociación Internacional de Jefes de Policía (IACP) muchas niñas me empezaron a escribir a través de las redes sociales y decían ‘hala, no sabía que esto era posible… la verdad es que muchas gracias porque me está resultando inspirador…’. Con algunas he hablado por teléfono, las he llamado. Hay que mandar y liderar con el ejemplo y así demostramos que no hay límites. Muchas veces los límites nos los ponemos las personas y el desconocimiento hace que veamos algo inalcanzable. Hay mucha voluntad, mujeres que quieren ser policías, guardias civiles y no lo son porque no saben cómo llegar ahí”.

Feminismo y cuotas de género: ¿son realmente necesarias?

Para analizar el verdadero significado del término “feminismo” y su situación actual hago las mismas preguntas a varias de las entrevistadas: ¿te consideras feminista?, ¿qué es para ti el feminismo? Quiero saber su opinión porque son líderes y sus palabras pueden tener mucha fuerza para otras jóvenes líderes. El deseo de todas ellas es común: alcanzar la igualdad de derechos. Me atrevería a decir que están en la línea con las tesis feministas, sin embargo, no todas se declaran feministas. Estas son algunas de sus respuestas. He obviado la autoría porque lo importante es el contenido y el análisis posterior. ¿Por qué sigue “asustando” decir abiertamente que somos feministas?

“Yo creo que hay que serlo, pero hay que tener cuidado hoy en día con esa palabra porque se puede entender en un sentido peyorativo”.

“Sí, me considero feminista y pienso que deberíamos serlo todas. Las feministas no somos mujeres locas con barba a las que no le gustan los hombres. A mí me gustan mucho, muchísimo. Toda la vida he tenido grandes compañeros, pero soy feminista”.

“No me considero feminista porque lo he visto asociado a un movimiento un poco radical. A día de hoy sé que no es así, que solo es una cuestión de justicia social que ha sido obstaculizada durante siglos. Quizá evito las radicalizaciones, pero soy muy consciente de los problemas y de tomar medidas concretas. Creo que lo importante es pasar del discurso a las acciones y si en eso me pudiera catalogar de feminista, entonces lo soy porque creo que sí es primordial dejar tantos discursos y pasar a acciones concretas”.

“Si me dices que feminista es decir que las mujeres somos lo máximo, no, no podría decir que soy feminista. Como te digo, yo cada vez soy más respetuosa de la individualidad de cada uno. Si lo vemos como concepto cerrado, que se vuelve un extremo, no, no soy feminista. […] Para mí el feminismo es asumir que las mujeres somos absolutas dueñas de nuestra vida. Podemos hacer todo lo que queramos pero no porque seamos un género superior o no necesitáramos del otro para ser felices. Creo que el hombre también es autónomo, puede hacer lo que quiera. Los dos somos iguales, los

dos tenemos muchas riquezas y tenemos que complementarnos".

"Yo creo que sí soy feminista pero no sé si creo en el concepto de feminista que todos escuchamos. Yo tengo unos criterios particulares en relación a la vida. Soy feminista porque defiendo luchar por los derechos de igualdad de las mujeres, que no nos cueste tanto, que no tengamos que sacrificarnos para llegar alto porque cuando tomamos decisiones profesionales hay repercusiones también en la casa. Es importante que podamos terminar con la salud mental casi intacta al final del camino".

"No me siento feminista ni lo contario. Creo que somos un complemento y si queremos avanzar en el tema de la familia, de tener hogares consolidados, fuertes, que nuestros hijos crezcan con valores, tenemos que fomentar la idea de que mujeres y hombres nos complementamos. Eso sí, la mujer debe sentir que el hecho de ser mujer no le disminuye ni le impide poder aspirar y caminar a la par de un hombre para aspirar a un cargo de alta posición".

"Pues sí, me considero feminista. Yo me he creído siempre igual y percibo muy rápidamente esos micromachismos. Alguna vez he llamado para reservar una mesa a un restaurante y me dicen '¿a nombre de qué señor?', y le digo '¿le parece a usted que yo tengo voz de hombre o piensa que soy su secretaria?'. Nosotras no tenemos apellido, tenemos nombre. Enseguida te llaman por el nombre y el nombre te crea una cercanía mayor que está bien, pero te quita distancia y respeto. Hay que mantener el apellido. Tú llamas a un restaurante y los hombres no suelen decir 'Pedro' y las mujeres sí dicen 'Luisa'. Es una tontería, pero tenemos que acostumbrarnos a utilizar los mismos códigos".

Respuestas distintas sobre un tema en el que, en el fondo, todas ellas están de acuerdo: en la búsqueda de la igualdad y la evidencia de que el patriarcado ha perjudicado la vida personal y profesional de las mujeres durante muchos años. Pero ¿por qué entonces nos cuesta tanto ponernos de acuerdo sobre lo que es y lo que no es feminismo?

Porque las distintas versiones, corrientes y luchas han denostado el término hasta el punto de que declararse feminista muchas veces no es sinónimo de prestigio. Esta apreciación parece estar detrás de las

cautas respuestas de muchas de las entrevistadas en América Latina. De este lado del Atlántico (al menos entre las entrevistadas) parece más sencillo hablar y decantarse por la balanza del feminismo.

Sobre la agenda común del feminismo en América Latina, según la experta Nuria Varela, destacan tres cuestiones vitales: la lucha por los derechos sexuales y reproductivos, la erradicación de los feminicidios y la lucha contra la precarización de la vida de las mujeres (acentuada con la crisis sanitaria del COVID). El primero de ellos, la lucha por los derechos sexuales y reproductivos, es un asunto de vital importancia en América Latina que enfrenta a varios sectores de la sociedad. Es también la piedra angular sobre la que gira el término feminismo para muchas mujeres en la región y, por eso, la cautela es mucho mayor.

En palabras de Varela,

Lejos de ser una moda pasajera, el tsunami feminista que recorre América Latina en este siglo XXI se ha extendido y radicalizado. Un tsunami de verdad y de hartazgo, de infinito cansancio, de asco e indignación. Comenzó sosteniendo, en un primer momento, una agenda centrada en la violencia de género; en menos de tres años, colocó en la agenda política y social el cuestionamiento de las desigualdades estructurales del sistema patriarcal y del modelo neoliberal e instaló, además, el reclamo del derecho al aborto legal como una reivindicación que, lejos de ser minoritaria, se ha convertido en uno de los principales gritos que recorren la región. El feminismo en América Latina se ha convertido en un movimiento amplio y transversal. Las mujeres están saliendo a las calles a decir basta y a plantear reivindicaciones en el ámbito laboral, pero también en el de los derechos civiles (Varela, 2020).

Cuotas de género, ¿para qué?

Otro tema de controversia son las cuotas de género. Hay líderes a

favor y en contra con argumentos sólidos para apoyar cada postura. Hago el mismo ejercicio y saco el tema en el transcurso de las conversaciones.

“Soy partidaria de acciones positivas que impulsen la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Me refiero a cuotas o a otras medidas que incentiven este escenario. Y estas acciones positivas deben ser transitorias, hasta alcanzar la paridad, con el objetivo de acelerar lo que sin ellas llegaría demasiado tarde”.

“Sí, estoy de acuerdo. Yo he podido hacer lo que he querido con mucho esfuerzo, pero si yo he podido, ¿por qué otras mujeres no pueden? A mí lo que me importa son las cualidades y las capacidades, y no me importa si son hombres o mujeres. No hay otra forma de cambiar estas culturas tan arraigadas si no es con el impulso de las cuotas. Como todo en la vida, hay ciertas elecciones y ciertos equilibrios que necesitas y este es un impulso inicial porque cuando esto lo tengamos instaurado eso sí lo van a estar peleando las mejores mujeres”.

“En efecto, las cuotas en la participación política de grupos históricamente discriminados como las mujeres significan otorgar un lugar por ley para que las mujeres hagamos tangible la igualdad sustantiva, pero no caigamos en esa lógica perniciosa de instrumentalizar a las mujeres para llenar espacios, sino como un mecanismo para alcanzar la equidad”.

“No creo en las cuotas de género porque es una manera de pensar que las mujeres pueden llegar a determinados puestos de trabajo porque te lo han facilitado. La cuota puede ser malinterpretada. Si yo accedo a un puesto de trabajo gracias a esa cuota voy a tener que demostrar que valgo”.

“Sí, estoy de acuerdo porque me doy cuenta de que el mérito y la capacidad son un cuento. Las estadísticas lo dicen. Los puestos se dan por confianza y ahí el mérito y la capacidad cuentan poco. Hay una figura en psicología que se llama reproducción homosocial. Consiste en que si yo tengo que elegir a alguien que vaya a ayudarme, siempre voy a elegir a alguien que se parezca a mí porque yo creo que soy maravillosa. Cuando (ellos) tienen que elegir a alguien para determinados puestos, los hombres van a

elegir hombres. Nosotras les resultamos ajenas, les resultamos rarísimas".

"No estoy de acuerdo. Pienso que esto no es un trabajo ni de hombres ni mujeres, así que cualquier persona lo puede hacer".

"Me he encontrado con situaciones que no me parecen decentes. Con gente que le han puesto en una terna porque tenía que estar una mujer cuando no reunía los requisitos. Tenemos que estar cuando los reunimos y hay muchas que los reúnen. Por ser mujer solo no. Eso yo no lo querría para mí y no lo quiero para ninguna mujer".

"A mí no me parece bien que haya una mujer que solo por ser mujer esté en un cargo. Sin embargo, sí creo que es un primer paso para permitir que las mejores mujeres puedan llegar a esos lugares. Creo que sin esta apertura de la cuota de género sería mucho más difícil. Finalmente, lo que tenemos que esperar es que lleguen las mejores personas, independientemente de que sean hombres o mujeres. Si tenemos que ser mitad y mitad pues que tengan que ser las mejores personas".

"Me parece que las cuotas de género, para puestos de representación, son muy importantes, pues ello abre una puerta para la participación de mujeres que, a su vez, representan a múltiples grupos poblacionales, por ejemplo: mujeres indígenas, afrodescendientes, diversidad sexual, etc. Sin embargo, ello debe ser tomado como un paso inicial, pues debe fortalecerse otros aspectos, como reducir la brecha salarial, la erradicación de los estereotipos de género, fortalecimiento de capacidades tanto para hombres, como para mujeres, fomentar mayores espacios de participación política, reducción de la violencia y el acoso político, entre otros".

"La percepción generalizada es que no debería existir necesidad de que elegir a mujeres sea una imposición. Sin embargo, desde nuestra realidad, las cuotas de género resultan necesarias, porque de lo contrario sería imposible para las mujeres acceder a ciertos puestos y tener protagonismo. La existencia de cuotas trae la desventaja de que puede generar como efecto negativo que se juzgue y descalifique el trabajo de la mujer, por considerarse que su elección obedeció no a sus capacidades y atestados, sino a la

necesidad de su designación para cumplir con un deber, pero, en definitiva, resulta una medida indispensable, porque en algunos medios, ese constituye el único vehículo capaz de darle acceso y demostrar sus capacidades e idoneidad".

"No puede ser de otra manera. O lo hacemos así o no lograremos jamás la necesaria paridad. Es necesario eliminar prejuicios respecto a las cuotas, ya que funcionan de forma que a igual mérito y capacidad se elige al género infrarrepresentado. Las mujeres llevamos siglos librando una lucha por la igualdad de derechos. Es cierto que tantos años de lucha han ido cristalizando en una serie de cambios sociales, legislativos y políticos que nos han permitido avanzar de manera inimaginable hace solo unas décadas. Sin embargo, aún vemos la resistencia de una parte de la sociedad a que la mujer actúe en todos los ámbitos, incluido el político, en pie de igualdad con el hombre".

"Estoy de acuerdo en que haya cambios, procesos de transformación, que solo son factibles mediante la imposición, por vía legal, de determinadas conductas. Y los procesos de participación política y emancipación profesional de las mujeres se incluyen en esta categoría de cambios. También se discute si la imposición legal no les permitirá ejercer ciertos cargos, en particular cargos políticos, personas sin las calificaciones adecuadas, solo por ser mujeres. A esto contesto, como decía alguien en Portugal hace muchos años, que, al final, no hay ninguna razón para que no haya tantas mujeres incompetentes en política como hombres incompetentes".

¿Realmente pueden las cuotas contribuir al empoderamiento de las mujeres? Sí, la respuesta es contundente, pero se tienen que aplicar bien.

Un total de 133 países en todas las regiones del mundo tienen cuotas constitucionales, electorales o de partidos políticos y no existe un mecanismo único para todos (IDEA, 2022). Según un artículo sobre el tema (Plamenova, 2022), "muchas de las personas que se oponen a las cuotas se identifican como feministas y ven las cuotas como un 'voto de lástima' que fuerza a las mujeres profesionales competentes a cargar con el estigma del trato preferente. La investigación y la práctica han demostrado que con

las cuotas obligatorias existe un importante riesgo de que las mujeres duden de su propia competencia, además de ser percibidas como menos competentes por los demás". Así piensan algunas de las líderes de este libro. En estos casos, en estas empresas (públicas o privadas), no existe un verdadero compromiso con la igualdad y esto supone un problema para las mujeres que son contratadas para cumplir con la cuota.

Por eso, el compromiso con las cuotas supone un compromiso real con la igualdad y, aunque no hay cifras del impacto de las cuotas en las empresas, sí hay pruebas de que las cuotas sirven para mejorar la representatividad en política y esta representatividad es un signo claro de la igualdad de género.

Las cuotas de género son una de las estrategias del enfoque acceso = participación = representación = transformación, como dice el Institut for Democray and Electoral Assistance (IDEA) y, claramente, en un mundo más justo, las cuotas de género no existirían.

Es un compromiso común para cambiar las normas, la cultura y el sistema desigual. Es hora de enterrar el androcentrismo, el considerar al hombre como medida de todas las cosas.

Silvia Gil, la mujer teniente coronel más influyente del año

“Atacan donde más duele y a nosotras nos duelen nuestras personas próximas más que nosotras mismas. Quienes quieren conservar el statu quo lo tienen claro. Es la manera de que las cosas sigan como estaban, de que sus privilegios sigan como siempre”.

Si hablamos de Silvia Gil hablamos de una mujer que ha planteado muchos puntos de vista nuevos en una institución como es la Guardia Civil de España. Ella ha diseñado el primer plan de igualdad de la Benemérita y ella es la primera mujer que lidera una comandancia en España (la de Teruel). Un trabajo que solo habían hecho hombres hasta ahora.

Con 8 años quería ser guardia civil impactada por los atentados frecuentes de la banda terrorista ETA en territorio español. Criada por su madre en una familia de nueve hermanos, ya desde pequeña reivindicaba la igualdad en las tareas de casa.

Silvia pronuncia una frase recogida al inicio de este libro y que, en mi opinión, compartimos muchas de las mujeres cuando vamos desarrollando nuestra carrera profesional: “Si hubiera sido un hombre, no me hubieran pasado muchas de las cosas que me han pasado”. La teniente coronel relata experiencias desagradables y más cuando reconoce abiertamente que trabaja en una institución machista. Ella lo ha dicho públicamente y le han llovido muchas críticas. “Quienes se sienten más agraviados son los hombres y a mí

no me molesta que me critiquen si tienen conocimiento, pero los opinadores profesionales me molestan mucho".

Silvia considera que a las mujeres se nos premia menos. "De alguna manera, va implícito en esa forma de género aprendida porque a mí me cuesta hablar bien de mí y, sin embargo, veo que a mis compañeros les cuesta mucho menos decir todas las maravillas que hacen".

Sin duda, se ha convertido en un referente en la lucha por la igualdad dentro de la Guardia Civil. Hacemos una videoconferencia en plena pandemia. Teruel-Madrid-Madrid-Teruel.

En el caso de Silvia, me interesa sobre todo conocer cómo llega a pensar en la elaboración de un plan de igualdad para la Guardia Civil. "No fue algo voluntario. Cuando llegué al gabinete, una compañera, Lola, había empezado a hacer los primeros trabajos para el acopio de datos del diagnóstico de situación que es el paso previo al plan de igualdad. Aprobarlo no fue fácil porque salían muchos datos y muchas conclusiones y no había consenso acerca de temas cruciales. Nos costó desde 2014 hasta 2018 aprobar el diagnóstico de situación. En 2019 se aprobó definitivamente".

¿Qué decía ese informe de situación para ser tan polémico?, me intereso. "Que las mujeres recibían muchas menos condecoraciones que los hombres, porcentualmente hablando. Otra de las cosas: que hay tres tipos de destinos dentro de la Guardia Civil: libre designación, méritos y antigüedad, y los destinos de libre designación son los más valorados porque reciben más compensación. Extrañamente, las mujeres recibimos menos destinos de libre designación. Fueron discusiones bastante interesantes".

Le pregunto a la teniente coronel por la radiografía en la institución a la que pertenece. "Hemos avanzado. Hasta 1988, las mujeres no podían ser guardias civiles. La cuota masculina era del cien por cien. No sé por qué se enfadan tanto porque queremos poner una cuota femenina. ¡Pero si la suya ha sido del cien por cien toda la historia y nadie ha dicho nada! Ahora necesitamos que se normalice la presencia de las mujeres en la institución porque damos un servicio público. Es así de sencillo. Tú tienes que dar un servicio en el que la sociedad esté representada y tiene que ser coherente con

las necesidades de hombres y mujeres. Es tan fundamental como eso".

Silvia también ha sido testigo de lo fácil que es traspasar la línea entre la vida privada y la pública para ser el blanco de los ataques. "Sí, eso se sigue usando porque es un elemento de presión. Pienso que las mujeres somos muy fuertes porque llevamos ya mucho caminado en esto. Atacan donde más duele y a nosotras nos duelen más nuestras personas próximas que nosotras mismas. Quienes quieren conservar el statu quo lo tienen claro. Es la manera de que las cosas sigan como estaban, de que sus privilegios sigan como siempre".

Antes de terminar, Silvia lanza este mensaje a todas las lectoras: "¡Vamos, que podemos, vamos todas que tenemos nuestro sitio y nadie nos tiene que decir dónde estamos bien! Solo nosotras sabemos dónde encajamos".

Zoraida Ávalos,

la fiscal general de Perú sin pelos en la lengua

“Muchas mujeres deben lidiar con puestos tradicionalmente ejercidos por hombres y ello conlleva una serie de obstáculos y estereotipos que deben afrontar. Los entornos muchas veces están pensados para el acceso de hombres y no para hombres y mujeres”.

Ser fiscal general del Estado significa defender los intereses públicos y representar a la sociedad en procesos judiciales. Este es el gran trabajo de Zoraida Ávalos, titular del Ministerio Público de Perú hasta marzo de 2022. Llegó al cargo tras la renuncia de Pedro Chávarry, exfiscal condenado a cuatro años de prisión por intentar perjudicar la investigación contra Keiko Fujimori y el caso Odebrecht (Europa Press, 2021).

Zoraida Ávalos, licenciada en Derecho, reconoce que una de sus prioridades al frente del Ministerio Público es el fortalecimiento de las fiscalías de anticorrupción y crimen organizado.

La fiscal ha soportado insultos y amenazas durante alguno de sus procesos. Críticas a su capacidad de dirigir. Cuestionamientos que, según ella, no se han planteado a otros fiscales hombres. “Soy fiscal desde 1984; he sido fiscal adjunta, fiscal provincial, fiscal superior, fiscal suprema y fiscal de la Nación desde enero del 2019[12]. Inicié mi carrera en una zona de la selva peruana (Iquitos), donde participé en operativos relacionados con los delitos de narcotráfico, contrabando, entre otros, en condiciones geográficas adversas y carencias de recursos logísticos y humanos. Posteriormente, me he

dedicado a temas vinculados con el derecho de familia, civil o contencioso. También he liderado el Programa de Prevención Estratégica del Delito a nivel nacional.

» Durante mi gestión como fiscal de la Nación, ha sido una prioridad el fortalecimiento de las fiscalías anticorrupción y crimen organizado, y la implementación de las fiscalías de violencia contra la mujer y extinción de dominio. También se creó una unidad fiscal especializada en ciberdelincuencia con competencia nacional, para responder a las nuevas formas de criminalidad".

Las críticas que ha recibido se han convertido en una de las peores experiencias de su vida. "Durante el ejercicio de mi función como fiscal de la Nación he recibido numerosos ataques por parte de ciertas personas vinculadas a sectores políticos y empresariales que se consideraban afectados por las investigaciones a mi cargo. Han tratado de desacreditarme con una serie de mentiras que han difundido, valiéndose de medios de comunicación parcializados y poco objetivos. Ello ha generado que continuamente haya estado desmintiendo falsedades que no tenían otro objetivo que desacreditar además de a mi persona, nuestra lucha frontal contra la corrupción. Uno de los últimos intentos fue citarme a una comisión parlamentaria bajo amenaza de denunciarme constitucionalmente ante el Congreso de la República. Intento fallido, por cierto".

En el otro lado de la balanza está el trabajo que la fiscal considera bien hecho a pesar de las amenazas recibidas. "Sin duda, son las 19 denuncias constitucionales que he presentado contra funcionarios públicos de alto nivel, entre ellos jueces, fiscales, ministros, exministros, parlamentarios, entre otros; todas han seguido investigaciones prolijas, exhaustivas, con sustento suficiente para iniciar un proceso penal. No tengo duda de que esas denuncias tendrán un desenlace justo".

Juzgar con perspectiva de género es un reto al que se enfrenta Perú y muchos otros países de la región. "Como fiscal de la nación de la República del Perú, considero que para reducir las brechas de género en la región debemos promover un sistema de justicia que tome en cuenta las necesidades de las mujeres, que el acceso a la justicia para ellas sea más reparador, menos revictimizante; por

ello, creo que es importante que se legisle con enfoque de género en favor de una sociedad más igualitaria".

Rosana Morán,

la jefa de la Fiscalía

Antidroga en España

“A nosotras nos interrumpen más, nos escuchan menos.

A veces te tienes que poner antipática para que

te escuchen tus iguales”.

Rosana Morán es asturiana y fiscal de Sala. Ingresó en la carrera judicial en 1987 y mi primera reflexión al conocerla es la siguiente: ¿hay más fiscales mujeres porque acceden a la carrera judicial por oposición? “Sí, es cierto”, pero a la hora de ascender ya el cuento cambia. Ahí es donde las mujeres vuelven a encontrarse con el techo de cristal. Un techo que ella ha conseguido esquivar haciendo historia con su nombramiento como fiscal jefe de la Fiscalía Antidroga. Primera mujer que ocupa este cargo clave para el Ministerio Público español.

La fiscal reconoce que ha trabajado mucho para llegar a la máxima categoría de su carrera. Sorprende que ella misma reconozca que si hubiera tenido hijos tal vez no habría podido dedicar todo el tiempo que ha dedicado a crecer en su ámbito profesional. Otra vez surge la pregunta: ¿las mujeres con hijos no tienen derecho a crecer como los hombres o como las mujeres que no los tienen? La respuesta es evidente, pero la realidad nos lleva por otro camino.

Rosana Morán estudió Derecho en Oviedo. Quería ser juez, pero aprobó las dos oposiciones y, finalmente, tras conocer el trabajo de la Fiscalía, escogió ser fiscal. “No me arrepiento. Creo que es un

trabajo más dinámico que me ha permitido especializarme en temas que me gustan, trabajar en equipo… creo que he acertado".

Después de 13 años en Barcelona, se dirigió a Madrid para trabajar en la secretaría técnica de la Fiscalía. Corría el año 2000 y ahí empezó la carrera de Rosana en el campo de la cooperación internacional. "Me enganchó. Encontré el trabajo de mi vida porque me gusta mucho. Fueron siete años y medio de trabajo para poner la Fiscalía en el ámbito internacional. Trabajé para crear la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos, que existía, pero no tenía entidad ni actividad. Trabajamos mucho, nos ubicamos en el mundo internacional de las fiscalías y yo consideraba que la secretaría técnica tenía que tener una unidad de cooperación internacional. El fiscal así lo entendió también y se creó la plaza de fiscal de sala, que es la categoría de magistrado del Tribunal Supremo, la máxima categoría en mi carrera.

» Yo tenía 49 años y no pertenezco a ninguna asociación profesional. Se dice que las asociaciones profesionales son agencias de colocación. Yo creo que son algo más, pero sí funcionan como apoyo a sus candidatos y a quienes son miembros de las mismas. Por lo tanto, si no estás o si eres, como dice algún compañero, tibio, no te ubicas. Porque las asociaciones tienen una identificación ideológica que yo creo que no debemos tener. Si alguien sigue mi Twitter no va a saber nunca a quién voto. Creo que debemos ser neutrales y parecerlo.

» Cuando quería conseguir la plaza de fiscal de sala pensé 'no me va a votar nadie' porque no tenía apoyos. Algún compañero me dijo 'te aprecio mucho, creo que eres excepcional, una gran profesional, pero creo que eres muy joven'. Yo le dije, 'yo tengo 49 años sí, pero tú entraste con 44. Yo lo que soy es mujer'.

» A pesar de este comentario, me apoyaron prácticamente todos mis compañeros y llegué a ser fiscal de sala. Desde entonces he podido trabajar con los distintos fiscales independientemente de su origen e ideología, intentando ser profesional. Somos una piña y tenemos una buena relación entre todos nosotros. Cuento con compañeros excepcionales".

¿Cómo son las desigualdades de género en el mundo de la justicia?,

le pregunto a Rosana. “Mi opinión es la de muchas compañeras. Yo nunca pensé que había desigualdad cuando estaba de fiscal normal, de fiscal de segunda, no tuve problemas en la facultad ni en la oposición, porque es absolutamente objetiva. Nos beneficia el sistema, obviamente por eso hay más mujeres, pero las mujeres se quedan en puestos medios y los hombres avanzan.

» A alguna mujer con cargo importante le he dicho ‘has construido un grupo de directivos para una cuestión y todos son hombres’. Y me ha respondido ‘bueno, estoy yo’. ‘Pero ¡si tú eres feminista!’. ‘Es que las mujeres no escriben’.

» Pero lo que más observo son los micromachismos. A nosotras nos interrumpen más, nos escuchan menos, a veces tenemos que ser desagradables.

» La campaña de ‘No soy mandona, soy la jefa’ me pareció fundamental. Porque es verdad que a veces te tienes que poner antipática para que te escuchen tus iguales. Yo no he tenido ningún problema, al revés, tengo un grupo de gente que coordino que funciona estupendamente. Pero a nivel de iguales hay algunos que hablan más que tú y cuando tú quieres hablar esa persona sigue hablando y dices ‘pero bueno, me toca’ y no quiero ser verdulera pero ‘oye, escúchame que estoy hablando yo’. A mí esto me ha tocado hacerlo y eso no me gusta”.

¿Cuál es la clave para evitar este tipo de situaciones?, añado. “Desde luego, la educación, no hay nada que iguale más que la educación. Yo soy de una generación que ha estado educada en la igualdad. En mi casa no he percibido ninguna diferencia. En eso hemos tenido suerte, porque la educación que te dan en casa es muy importante. Mi madre era muy brava, a ella nadie le iba a decir que las mujeres éramos menos. Es necesario la conciencia de las madres y de los padres”.

Pregunto a Rosana por el lenguaje, el lenguaje que nos hace libres y que parece invisibilizar en algunas ocasiones a las mujeres. ¿Hasta qué punto puede o no excluirnos? “Me encuentro perfectamente incluida en el todos. No me siento acomplejada, no necesito que nadie me proteja. Acabo de terminar el libro de Darío Villanueva sobre lo políticamente correcto y la posverdad que se llama

Morderse la lengua (Cruz, 2021). Me ha gustado mucho y coincido con la valoración que hace la Real Academia. No creo que la repetición de todas y todos sea necesario. No me gusta, me parece falso. Otra cosa es que, a veces, en algunas ocasiones, hablamos de los fiscales, las fiscales cuando estás haciendo referencia a una persona en concreto. Yo sí lo utilizo pero no soy muy favorable al cambio. Me encuentro perfectamente incluida en el neutro y todes es, en asturiano, femenino. Así que me resulta ridículo".

Liderazgo de mujeres en la lucha contra el crimen: ¿por qué son ellas necesarias?

Si casi siempre son los hombres quienes dirigen las políticas relacionadas con la justicia y la seguridad, ¿corremos las mujeres el riesgo de quedarnos atrás, de que muchas de nuestras necesidades no sean satisfechas? Esta es una de las preguntas clave de este libro y sobre ella han girado muchos minutos de conversación con las entrevistadas. También sobre los rasgos que mejor definen a las mujeres líderes frente a los hombres. Porque no solo los estudios lo dicen, sino que ellas que están liderando y decidiendo sobre políticas públicas en sus países consideran que existen rasgos que nos definen, que detallan un liderazgo solo de mujeres que, lamentablemente, algunas veces, se identifica con la debilidad.

La directora general de la Guardia Civil asegura que, sin generalizar, "las mujeres somos capaces de desplegar una habilidad que es muy recomendable para ejercer el liderazgo: la inteligencia emocional. Soy una convencida de que, en la sociedad actual, no se puede tener un puesto de responsabilidad si no se practica". Sin duda, cuando hablamos de mujeres y hombres líderes en el siglo XXI valoramos la empatía y la inteligencia emocional como cualidad principal para gestionar equipos. También la comunicación, la buena comunicación.

"Yo creo que sí hay un liderazgo solo de mujeres, pero no todas lo tienen. Yo puedo decir que dirijo una red de más de 70 personas y si me llaman por la noche para contarme un problema, las voy a escuchar. No sé si lo hombres estarían dispuestos a hacerlo. Yo lo hago y creo que la gente se siente reconfortada. Creo que, probablemente, sea una cualidad femenina esa parte de tratar a los trabajadores como personas completas, no solamente como trabajadores". La fiscal de sala española Rosana Morán apunta una de las claves de la gestión de recursos humanos que debería guiar todas las empresas públicas y privadas.

Añade la fiscal: "Somos más conciliadoras y, en general, tenemos un punto más de flexibilidad. Hay un punto de verdad en esa frase que dice que si hueles el humo no llegas a quemarte. Las mujeres tenemos esa intuición de ver las cosas llegar e intentar poner soluciones. Además, a mí no se me caen los anillos cuando hay que ceder. También supongo que es una cuestión de esa necesidad de

imponerse. Yo no la tengo y la veo en algunos hombres. En ese punto a veces somos demasiado dispuestas. Yo veo a mujeres en altas posiciones que inmediatamente van a servir el café. A mí no me importa servir el café, pero si no lo hacen ellos, yo tampoco". De hecho, ¿quién suele servir el café en las grandes reuniones de líderes internacionales donde se despachan asuntos importantes? Sin tratar de generalizar, creo que la respuesta mayoritaria apunta a las mujeres.

Desde el otro lado del charco, la ministra de Paraguay, alineada con la tesis de Rosana Morán, cree que "estamos en un mundo dinámico y la pandemia hizo que todo se replantease. Las mujeres tenemos esa capacidad de versatilidad ante la adversidad. Siempre la estamos remando, como dicen los argentinos, con dificultad. Los hombres son más estructurados en su pensamiento y en su visión. Por eso siempre hago este comentario de que ellos ven el árbol y nosotras vemos el bosque. Hasta la última ramita que tengamos vamos a usarla para prender el fuego. Puede ser una cuestión natural porque la naturaleza nos preparó para ser madres y nos dotó de un sexto sentido. Nosotras sí podemos bajarnos del pedestal para hacer las cosas con naturalidad y volver a subirnos sin perder nada. Ellos pueden hacerlo, pero no se animan".

Para la ministra de Justicia de España, "siempre ha habido mujeres que han peleado por ocupar un lugar en las distintas esferas de la sociedad, enfrentándose a la resistencia masculina para poder ocupar un lugar, en igualdad de condiciones que los hombres, en sectores tradicionalmente ocupados por ellos. Toda esa idiosincrasia la volcamos en lo que hacemos, en lo que proponemos, también en nuestro liderazgo político. No queremos renunciar a nuestra identidad como mujeres. Al contrario, tenemos mucho que aportar desde nuestra perspectiva. Pero queremos que nuestro liderazgo sea complementario al de los hombres, buscando siempre la igualdad y la justicia social".

En este sentido se pronuncia la fiscal general de Ecuador: "Es urgente lograr la paridad de género en los espacios de decisión, más aún en políticas de seguridad, porque cuando los derechos son garantizados por políticas estructuradas desde una visión democrática participativa, las mujeres no necesitamos que nos

‘ayuden’, ‘nos den haciendo’ o ‘diciendo’”.

Mujeres libres para tomar todo tipo de decisiones asegurando su participación plena y efectiva. Igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, como dice una de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por eso, el quid de la cuestión, el núcleo que da forma y sentido a este libro es saber qué sucede si las mujeres no podemos decidir políticas de justicia y de seguridad como ha ocurrido durante mucho tiempo.

¿Por qué siempre han estado los hombres al mando?

Vamos a intentar ir al origen, ¿por qué el liderazgo de la lucha contra el crimen ha estado dominado por hombres?

“Por la misma razón que el liderazgo de los hombres domina en otros ámbitos. Porque se trata de un sector que siempre ha estado ocupado por ellos. Se trata de un ámbito ligado a aspectos como la seguridad, la fuerza, la lucha, tradicionalmente reservado a los hombres. Además, durante años, ha existido la percepción de la mujer como alguien menos capaz, quizá más débil que los hombres para enfrentarse a un fenómeno de las características del crimen organizado.

» Sin embargo, hace ya muchas décadas que en la sociedad hay mujeres con la misma formación que los hombres y con la misma capacidad para ocupar posiciones de toma de decisiones en el sector de la lucha contra el crimen organizado y en otros sectores como la empresa o la industria. Las mujeres estamos demostrando ser capaces de enfrentarnos, con éxito, a los mismos retos profesionales que los hombres, sean de la naturaleza que sean”, responde la ministra de Justicia de España, en línea con lo que piensa la directora general de la Guardia Civil sobre el hecho de romper estereotipos y acabar con la idea de que las mujeres no pueden asumir tareas de responsabilidad en el ámbito de la seguridad.

Pero ¿quién asumió que la mujer no puede asumir esta responsabilidad? Si no vemos a mujeres, si no vemos a mujeres líderes y si no vemos a mujeres líderes frente al crimen, es que no existen. Si no existen, será porque no pueden, porque no son capaces. Esto es lo que nos han hecho creer durante mucho tiempo.

Nosotras sí somos importantes

Conscientes de que sí somos capaces, como se manifiesta en este libro, vuelvo a hablar con Silvia Gil sobre la importancia de que las mujeres ocupen puestos de alta responsabilidad en un sector determinante para su seguridad. “Los delitos que padecemos hombres y mujeres no son los mismos. Si yo tengo que tomar decisiones en materia de seguridad, me voy a acordar de aquello que me afecta más, no de lo que no me afecta. Entonces es evidente que por eso mujeres y hombres tenemos que compartir ese escenario de decisión. Si no, no se van a tener en cuenta esas circunstancias que nos afectan más a nosotras y que son clave para nuestra seguridad y nuestra libertad. Quien está en los puestos más altos es quien decide adónde se envían los recursos. Entonces, evidentemente, voy a tender a pensar que es más importante aquello que me afecta. ¿Solo por el hecho de ser mujer cambian las cosas? No, hacen falta mujeres conscientes. Faltan mujeres conscientes de que no estamos en una situación de igualdad y no permitir ni un paso atrás”.

Si no estamos presentes en los puestos de decisión, las necesidades de las mujeres caen en el olvido.

La ex fiscal general de Perú conecta también con la idea de sororidad en el ámbito de la justicia y la seguridad. “Creo que las necesidades de las mujeres son mayormente reconocidas por nosotras, las mujeres. Sin embargo, creo que también es importante que los hombres puedan ser empáticos y receptivos frente a nuestras necesidades. La realidad no es igual para las mujeres que para los hombres, solo basta con mirar las cifras de mujeres que sufren violencia de género o las adolescentes embarazadas”.

¿Qué beneficios podríamos enumerar sobre el hecho de que las mujeres lideren? “Primero, que podemos proponer soluciones que realmente respondan a nuestras expectativas. Segundo, considero importante que los espacios de decisión y diseño de políticas públicas, en general, sean paritarios, pues ello contribuye a romper los estereotipos de género y los cuestionamientos a las capacidades de las mujeres. Tercero, no puedo dejar de mencionar que la violencia de género es también concebida como un problema de seguridad ciudadana. Quiénes mejor que nosotras, las mujeres, para poder participar en el diseño de políticas e intervenciones que ayuden a reducir la violencia de género y fortalecer la seguridad ciudadana”.

En el mismo sentido se pronuncia la costarricense Sandra Zúñiga sobre los beneficios de ver a mujeres liderando las políticas de seguridad y justicia:

Aportan una perspectiva diversa en todo proceso. Es normal, por sus dinámicas de vida, que piensen no solo en función de sí mismas, sino en relación con las necesidades de los demás.

Por lo general, son mujeres con un alto nivel académico, que han trabajado duramente para edificarse una reputación, lo que representa una experiencia y, en definitiva, un plus beneficioso para la toma de decisiones.

Por la dificultad que, generalmente, implica acceder a cargos de alta responsabilidad, son personas con determinación, persistentes, más organizadas, cuyas circunstancias las motiva a ser creativas, de mente positiva. Esto se traduce en mejores resultados para el equipo, institución o empresa.

“El beneficio de la materialización de un principio de igualdad, que es un valor en sí mismo. El beneficio de la diferencia de quien llega nuevo. El beneficio de la otra mirada. De un conocimiento más ajustado a la escala de la globalidad de las dimensiones de nuestra vida diaria”, opina la exministra de Justicia de Portugal.

Podemos hacernos la pregunta al revés, ¿qué sucedería si son solo las mujeres las que ocupan las carteras de justicia y seguridad?, ¿se verían los hombres perjudicados?

“En Portugal, desde hace nueve años, el cargo de ministro de Justicia es ocupado por mujeres de la abogacía y de la magistratura. Los jueces y fiscales son, en su mayoría, mujeres. En la Unión Europea, hay muchos Estados en los que el cargo de ministro de Justicia es ejercido por mujeres. También hay muchas mujeres juezas y abogadas. Esto no significa que las mujeres no puedan asumir una visión masculina de la realidad. ¿Por qué? Porque durante siglos se les inculcó la predominancia masculina”, responde Francisca Van Dunem.

Es cierto, a las mujeres nos han inculcado la visión masculina de la realidad. El androcentrismo lo invade todo. No es difícil para una mujer pensar en las necesidades de un hombre a la hora de aplicar políticas de justicia y seguridad.

“Sin duda, no es una cuestión de hormonas —como asegura María Gámez—. Para responderle a esto voy a recurrir a una reflexión de la escritora y activista feminista Chimamanda Ngozi Adichie: ‘La persona más cualificada para ser líder ya no es la persona con más fuerza física. Es la más inteligente, la que tiene más conocimientos, la más creativa o la más innovadora. Y para esos atributos no hay hormonas’”.

Todas ellas nos han dado la respuesta. Sin mujeres pensando y elaborando las políticas de justicia y seguridad nos quedamos sin esa parte tan importante de la población, sin sus necesidades, sus inquietudes, sus miedos, sus deseos… nos quedamos cojos. No hay política pública eficaz si en su diseño no ha participado una mujer. Su fuerza, creatividad, dinamismo, innovación, organización, previsión, inteligencia… son necesarias para seguir cambiando el mundo.

Francisca Van Dunem, la ministra de Portugal defensora de la diferencia

“Como decía alguien en Portugal hace muchos años, al final, no hay ninguna razón para que no haya tantas mujeres incompetentes en política como hombres incompetentes”.

Francisca Van Dunem ha formado parte del Gobierno socialista de António Costa. Ha sido ministra de Justicia de Portugal desde 2015 hasta 2022. Es la primera ministra de color en el país luso y antes de convertirse en jurista, participó en la lucha anticolonial contra los portugueses en su Angola natal (Hernández-Morales, 2016).

Van Dunem fue educada en Luanda y en 1977 se graduó en Derecho en la Universidad de Lisboa. Desde entonces, ha trabajo en el ámbito judicial portugués. Aunque no ha sufrido conductas discriminatorias en su carrera profesional, entiende que “este factor puede condicionar la vida profesional de muchas mujeres”. De hecho, la exministra reconoce que ha tenido que enfrentarse a los rumores que relacionan su ascenso al poder con la posición laboral de su esposo (un destacado profesor de Derecho). Un peso que todavía tienen que soportar muchas mujeres en pleno siglo XXI. Este y, como dejamos patente en este libro, el de la maternidad y falta de conciliación. “El tiempo medio que las mujeres portuguesas dedican a actividades no remuneradas es casi el doble que los hombres”.

Aunque Portugal ha vivido un proceso de cambio importante “aún persisten asimetrías en cuanto a la participación política a nivel

municipal y en el ejercicio de cargos directivos en las empresas de mayor relevancia económica", reconoce Van Dunem, para apostillar: "Como decía alguien en Portugal hace muchos años, al final, no hay ninguna razón para que no haya tantas mujeres incompetentes en política como hombres incompetentes".

Así responde Van Dunem sobre la falta de credibilidad de las mujeres líderes. "No es una cuestión de credibilidad. La pregunta debe ser planteada, más bien, en lo que se refiere a las expectativas de su desempeño funcional. Seguimos creyendo en estereotipos de género asociados a la fragilidad, menor asertividad, menor disponibilidad…".

Así es, en Portugal, igual que en el resto de países de la Unión Europea y América Latina, hay que seguir manteniendo viva la llama de la igualdad. Un pequeño paso atrás puede significar años de retroceso en la garantía de la libertad.

"Desde 2006, y particularmente en la última década, el país ha conocido importantes avances en materia de igualdad de género, impulsados por una legislación que ha obligado a los partidos políticos y a las instituciones del Estado a adoptar políticas de paridad. En los dos últimos gobiernos constitucionales hubo un crecimiento sustancial en el porcentaje de mujeres frente a los anteriores. También en el Parlamento, entre 2015 y 2019, hubo un aumento en el porcentaje de mujeres elegidas, que ahora se acerca al 40% previsto en la ley de paridad, así como asistimos a la normalización del liderazgo femenino en los grupos parlamentarios. Hay claros signos de la asunción del liderazgo, tanto en la política, como en la economía y la ciencia. En el poder judicial, los dos últimos mandatos de fiscal general de la República han sido ejercidos por mujeres. Dos de las cinco audiencias provinciales, entre ellas la mayor del país, la de Lisboa, son presididas por mujeres".

Cifras que evidencian el esfuerzo de Portugal por lograr la paridad en sus cargos públicos. Van Dunem nos deja algunas reflexiones para interiorizar lo que está pasando y lo que podría pasar si bajamos la guardia: "El mejor enfoque para la disparidad de género es implementar políticas de inclusión activas y persistentes. Políticas que consideren la diferencia como una riqueza y que la

integren y mimen como un valor a preservar. Asumir la disparidad en las representaciones sociales y en todas las dimensiones de la vida: en la educación, el trabajo y el ocio. Y, sobre todo, nunca des por sentado que el problema está resuelto. Si lo hacemos, el problema emergerá más adelante, y probablemente con más intensidad”[13].

Sandra Zúñiga, la

magistrada de Costa Rica que busca la cooperación de mujeres y hombres

“Se deben establecer estrategias que hagan de esta sociedad una más equitativa e inclusiva, que potencie las habilidades de las mujeres en el progreso y la mejora de la sociedad en coordinación con los hombres”.

Desde Costa Rica indago en la experiencia profesional de la magistrada de la Sala de Casación Penal Sandra Zúñiga, pero también de un conjunto de ocho mujeres trabajadoras del Poder Judicial en unidades relacionadas con delincuencia organizada. La magistrada consideró que su opinión podría ser muy válida porque, día a día, se enfrentan a la investigación de causas contra diversas organizaciones criminales presentes en el país. Son el primer eslabón del sistema de administración de justicia en el abordaje de casos de crimen organizado y quienes tienen un contacto más directo con los usuarios. Aunque este libro está enfocado en la experiencia de líderes, sí me gustaría subrayar algunas de las reflexiones de este grupo de mujeres.

La primera sobre la conciliación: las funcionarias que han experimentado dificultades en su desarrollo profesional hicieron alusión a la circunstancia de tener hijos, a su doble papel como profesionales y encargadas del cuidado del hogar. Esto ha ocasionado que su desarrollo profesional se retarde más en comparación con colegas hombres que tienen similares atestados profesionales, experiencia y desempeño. La segunda sobre la violencia que pueden sufrir las mujeres. Relatan desde alusiones directas a su condición de mujer hasta violencia velada, en la que se

da mayor protagonismo a nivel laboral, con ascensos y la asignación de ciertas tareas a hombres, pese a que existe un mismo nivel de capacitación y experiencia por parte de mujeres.

Además, este grupo de funcionarias confirma que las críticas a su gestión son mucho más severas que las de sus colegas hombres y que se tiende a descalificarlas con mayor facilidad. También, que en el caso de que existan fallos en su gestión, se las castiga con mayor dureza. Lamentablemente, es usual que estas experimenten expresiones peyorativas como “tenía que ser mujer”, para descalificarlas y hacerlas sentir menos capaces, lo que no solo procede de sus compañeros de trabajo, sino incluso de los usuarios. Algunos de estos estiman que los hombres son más aptos para el desarrollo de las labores de investigación, máxime tratándose de casos de gravedad y complejidad, como son las causas seguidas contra organizaciones criminales.

La experiencia compartida de estas mujeres refleja que, en su día a día, se enfrentan a retos parecidos a los de las mujeres líderes, las que han conseguido triunfar en su carrera profesional. El camino es el mismo, lleno de obstáculos, pero la lectura es optimista. A pesar de los retos, sí se puede. Cualquier niña que se lo proponga también puede.

Conozco a Sandra Zúñiga en un evento sobre criminalidad organizada en Panamá. Charlamos sobre los temas principales de este libro después de que ella ya haya respondido a mis preguntas por escrito.

Para hacernos una idea de la pobre representación de las mujeres en altos cargos en la justicia de su país, me remite a un artículo publicado en la Revista Judicial, del Poder Judicial de Costa Rica, que concluye:

Con el objetivo de ilustrar la persistencia histórica de la desigualdad en la participación de las mujeres, con los datos disponibles, se tomó el periodo que va de 1950 a 2018 (68 años) para identificar el número de magistrados y magistradas suplentes en ese periodo: 233 hombres y 47 mujeres. Se debe aclarar que, desde 1826 hasta 1975,

es decir, durante 149 años, solo hubo hombres como suplentes […] El Poder Judicial fue creado en 1826; el 1º de octubre de 2018, cumplió 192 años. 158 años después de su creación, en 1984, se nombró a la primera magistrada titular en la Sala Tercera, la Dra. Dora Guzmán Zanetti […] Otra evidencia clara de la poca representación de las mujeres en los puestos de alto nivel es que, durante 192 años, la Corte Suprema de Justicia ha sido presidida por 63 hombres, incluyendo al actual presidente, don Fernando Cruz Castro. Solamente una mujer ha ocupado ese cargo: la magistrada Zarela Villanueva Monge (Fernández Vargas y Rivera Sandoval, 2019).

"Los puestos que he ocupado dentro del Poder Judicial han sido un camino de constantes retos, en un entorno dominado por los hombres, pero donde, finalmente, he tenido oportunidad de expresarme con libertad. La diferencia ha sido el enfoque dado a esos espacios, nunca como luchas de poder, fomentando la comunicación, dando margen a los aportes de todos. En fin, haciendo consciencia con hechos, sobre la conveniencia y valor de trabajar en grupo, aprovechando las fortalezas de cada quien y, sobre todo, reconociendo el aporte de cada persona.

» Sin embargo, no siempre esa esfera de diálogo se ha dado en nuestro país y tampoco significa que es fácil acceder a ella. Es importante recordar el papel de mujeres líderes en nuestra nación, como la lucha emprendida por la licenciada Ángela Acuña, quien ganó su batalla para obtener el derecho al voto para las mujeres en 1949; el papel histórico de la doctora Elizabeth Odio Benito, quien no solo fue vicepresidenta de la República (1998-2002), ministra de Justicia, sino que hoy es la presidenta electa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2020-2021); la licenciada Zarella Villanueva Monge, la primera presidenta de la Corte Suprema de Justicia (2013-2017) y, entre otras muchas, Laura Chinchilla Miranda, la primera mujer presidenta de la República (2010-2014).

» He tenido suerte, mujeres como las mencionadas han hecho brecha, han abierto el camino de la oportunidad a muchas de nosotras. Los ataques que he tenido por el ejercicio del cargo se

limitan a algunos procesos penales que por competencia me correspondía resolver y, básicamente, por decisiones en Corte Plena; todo lo que resulta normal, pues en estos ámbitos de tanta exposición es predecible que exista variedad de criterios e intereses que se sientan afectados o, al menos, insatisfechos con las decisiones adoptadas".

Y sobre soluciones y propuestas, la magistrada de Costa Rica se centra en acciones positivas: "Sin duda, el liderazgo femenino necesita fortalecerse, por ejemplo, con acciones afirmativas que equiparen las desigualdades de género, asegurando a las mujeres una participación efectiva en los espacios de poder. Ya se logró parcialmente en Costa Rica, con la aprobación de la Ley 8765 (2009) que introdujo una reforma al artículo 2 del Código Electoral, que garantiza la inclusión y alternancia en los cargos directivos de los partidos políticos y movimientos políticos, estableciendo el principio de paridad, que implica que todas las delegaciones, nóminas u órganos pares se integrarán por un 50% de mujeres y un 50% de hombres. Este mecanismo debe reforzarse en otras áreas".

Beatriz Vernet, la

comandante que subía las escaleras de dos

en dos

“Es raro que las fuerzas de seguridad se vendan hacia las niñas

como una profesión de niñas porque, al final, el crimen organizado

está relacionado con tiros, peligro y riesgo”.

Beatriz Vernet tiene 37 años, es comandante de la Guardia Civil y jefa del grupo de Delincuencia Económica de la Unidad Técnica de la Policía Judicial. Es la primera vez este año que me desplazo para una entrevista cara a cara (muchas de ellas han sido virtuales por la pandemia) y lo hago a la comandancia donde Beatriz trabaja en Madrid. Está rodeada de papeles y con el tiempo justo para entrar a otra reunión.

La primera vez que vi a Beatriz fue en Panamá, en una reunión entre representantes de la Unión Europea y América Latina para hablar sobre el lavado de activos y su relación con el crimen organizado. Ella era la encargada de dar una charla sobre el tema y yo la responsable de la comunicación del evento. La puedo definir como mujer segura, profesional y con una alta capacidad de comunicación. Características que atesoran muchas de las mujeres que aparecen en este libro.

Vernet es un referente en delincuencia económica, no solo en

España, también en el ámbito internacional. Ha participado, y lo sigue haciendo, en congresos, foros y charlas a nivel mundial donde se habla de este delito. La comandante asegura que el hecho de ser mujer nunca le ha perjudicado, aunque después matiza con algunas experiencias en sentido contrario. Lo que más le ha hecho mella ha sido la presión interna que ella misma se ha generado. El hecho de que subiera las escaleras de dos en dos, como los hombres, para ir más rápido, o que se tiñera el pelo de negro (para no ser rubia) son solo algunos ejemplos.

En el año 2003 ingresó en la Academia Militar de Zaragoza como número uno de su promoción. Y lo hizo en contra del criterio de sus padres. “Mi padre es militar pero nunca ha hablado de su profesión en casa. De hecho, mi padre no quería que entrara en la Guardia Civil. Mi madre tampoco. Me dijo que se iba a poner a llorar y no iba a parar en la vida. Mi padre quería que yo siguiera estudiando Arquitectura y eso no lo entendían. La Guardia Civil no les cuadraba conmigo”.

Consciente de su verdadera vocación y con la tenacidad que la caracteriza, entra en la Academia Militar de Zaragoza y sale cinco años después con el rango de teniente y con el número 1 de su promoción. “Cuando tenía 14 años me dedicaba a ir a la hemeroteca y sacar las noticias del tema de ETA. Todas las noticias de los años ochenta…, pero lo que realmente me llamaba la atención era el servicio al ciudadano que se hacía desde los puestos, la cercanía. Al final, a mí, por lo que me empezó a gustar la Guardia Civil era por la labor que hacía de ayuda”.

¿Terminas la Academia Militar y qué pasa después? “Cuando salgo de la Academia tuve la opción de coger la opción que me gustaba que era un puesto de seguridad ciudadana y me fui a Altea (Alicante). Después asciendo a capitán, y empecé a estudiar delincuencia financiera, que siempre me ha apasionado”.

Después de varios años, Beatriz llegó a Madrid para dedicarse a la delincuencia financiera. “A mucha gente le cuesta retirarse de la parte operativa. A mí también me costó, pero me gusta mucho mi puesto actual en Madrid. Lucho contra el crimen organizado impulsando que el resto de unidades puedan mejorar las investigaciones con nuevas herramientas, etc. Lo que hacemos es

coordinar e impulsar las investigaciones de los demás, detectar nuevos modus operandi y distribuir esa información, asesorar técnicamente, distribuir documentos, participar en grupos de trabajo a nivel internacional para mejorar la cooperación.

» En Altea había subordinados que consideraban que yo no tenía que estar en la Guardia Civil porque era mujer. Las opiniones de la gente las respeto, pero si son falta de respeto, no. De los más mayores había gente que lo veía normal y otros que no les hacía gracia. Es verdad que yo llegue allí con 25 años y era la más joven del puesto. No había ningún guardia subordinado que fuera mujer y me teñí el pelo de moreno porque no quería ser rubia. Sí escuché algunos comentarios, pero esos comentarios nunca me han molestado porque cada uno opina lo que quiere. Eso sí, nunca se me ha puesto en duda una orden en el puesto".

Tal vez este esfuerzo por hacerte escuchar puede desanimar a muchas jóvenes a elegir esta profesión, continúo. "Yo creo que hay menos mujeres por varias razones. Seguimos reproduciendo modelos antiguos y al niño le regalas una cosa y a la niña otra. Es raro que las fuerzas de seguridad se vendan hacia las niñas como una profesión de niñas porque, al final, el crimen organizado está relacionado con tiros, peligro y riesgo. Creo que es algo social porque, por ejemplo, en el mundo jurídico la mayoría desde hace años son mujeres. Es importante que se vea esta profesión como algo que no tiene género. Hay que enseñar lo atractivo que es".

¿Quiénes son las mujeres heroínas?

Durante dos años he entrevistado a 20 líderes de 13 países de América Latina y la Unión Europea. Todas ellas han conversado o contestado a mis preguntas de forma desinteresada. Les une un único propósito: visibilizar el papel de las mujeres líderes para convencer al mundo de que nosotras también podemos.

Por orden alfabético de los países participantes:

Argentina

Sandra Moreno, jefa de Delitos Cibernéticos contra la infancia y adolescencia de la Policía Federal Argentina. Actualmente lidera una red (ELIPSIA) de cooperación policial entre la Unión Europea y América Latina.

Bolivia

Gaby Coca, jefa de la división de trata de personas de la Policía de Bolivia. Vivió su ascenso como un reto al enfrentarse a críticas por su capacidad de ejercer un cargo de liderazgo siendo mujer y madre.

Costa Rica

Sandra Zúñiga, magistrada de la Sala de Casación Penal de Costa Rica. Enumera propuestas realistas y prácticas para terminar con la discriminación de las mujeres en los puestos de alta dirección.

Chile

Marta Herrera, directora de la Unidad Especializada Anticorrupción y Jurídica del Ministerio Público de Chile. Actualmente se postula a fiscal general de Chile. Si lo consigue, sería la primera mujer en ocupar este cargo.

Ecuador

Diana Salazar, fiscal general de Ecuador. Su testimonio evidencia la violencia que sufren muchas líderes en las redes sociales con ataques contra su persona y su familia. A pesar de esto, su equipo asegura que “no le tiembla el pulso” a la hora de tomar decisiones.

España

Pilar Llop, actual ministra de Justicia. Llop pone el foco en la importancia de juzgar con perspectiva de género. Ella misma ha vivido experiencias en este sentido que han marcado su trayectoria profesional.

María Gámez, directora de la Guardia Civil. Primera mujer en

ocupar este cargo en un cuerpo de seguridad que tiene casi 178 años de historia.

Rosana Morán, fiscal de sala jefa de la Fiscalía Antidroga. Es la primera vez en la historia del Ministerio Público que una mujer es jefa de esta Fiscalía.

Silvia Gil, teniente coronel de la Guardia Civil y primera mujer al frente de una comandancia en España. Ha sido incluida en el listado de la revista Forbes como “protagonista del cambio” en 2022 por su talento y cualidades de liderazgo.

Adriana Tostón, comandante de la Guardia Civil y líder en la lucha contra el tráfico de armas a nivel europeo. Una de las 40 mejores agentes jóvenes del mundo según la Asociación Internacional de Jefes de Policía (IACP).

Beatriz Vernet, comandante de la Guardia Civil y jefa del grupo de Delincuencia Económica de la Unidad Técnica de la Policía Judicial. Es referente internacional en la lucha contra el lavado de activos.

Francia

Nathalie Boissou, directora de prisiones y jefa de proyecto para la construcción de un centro penitenciario en el norte de Nueva Caledonia.

Italia

Barbara Sargenti, fiscal de la Fiscalía Antimafia y primera mujer con hijos en formar parte de una fiscalía de distrito antimafia.

México

Luz García Rivas, expolicía mexicana. Se sincera sobre los casos de abuso sexual que existen entre muchas mujeres policías que quieren ascender.

Panamá

María Eugenia López Arias, magistrada de la Corte Suprema de Justicia de Panamá. La corresponsabilidad ha sido fundamental para que ella pudiera dedicarse a su pasión como líder en el sector de la justicia.

Paraguay

Cecilia Pérez, ministra asesora para Asuntos de Seguridad del Gobierno. Durante la redacción de este libro fue ministra de Justicia. Defiende el liderazgo de las mujeres en multitud de foros internacionales.

Perú

Zoraida Ávalos, fiscal general de Perú (2019-2022). Ha recibido amenazas e insultos en algunos de los procesos más mediáticos de su país. Muchas de las críticas estaban relacionadas con el hecho de ser mujer.

Rocío Gala, fiscal superior de la nación del Perú y encargada de la

Jefatura de la Unidad de Cooperación Judicial Internacional y Extradiciones. Relata episodios de discriminación cuando en los operativos que ha dirigido la mayoría de los compañeros eran hombres.

Portugal

Francisca Van Dunem, ministra de Justicia (2015-2022). Durante algún tiempo se especuló sobre una hipotética relación entre su nombramiento y el cargo de su marido con el fin de denostar su liderazgo.

Glória Alves, fiscal de Portugal y coordinadora adjunta del área de Justicia del programa de la Unión Europea, EL PAcCTO. Feminista a favor de las cuotas de género. Estudió Derecho “para cambiar el mundo”.

Agradecimientos

Este libro nace de la invisibilidad de las mujeres. De todas las que no han estado y no están presentes en las citas donde se toman decisiones cruciales para la justicia y la seguridad a nivel mundial. A todas ellas va dedicado este libro.

A Adriana Tostón, Barbara Sargenti, Beatriz Vernet, Cecilia Pérez, Diana Salazar, Francisca Van Dunem, Gaby Coca, Glória Alves, Luz García, María Gámez, María Eugenia López, Marta Herrera, Nathalie Boissou, Pilar Llop, Rocío Gala, Rosana Morán, Sandra Moreno, Sandra Zúñiga, Silvia Gil y Zoraida Ávalos por su valentía, su disposición, su confianza, cercanía, pasión y sencillez. El mundo necesita muchas más líderes como ellas.

Gracias a todos los equipos, jefas y jefes de prensa, directoras y directores de gabinete, secretarias, por las gestiones y por hacer tan fáciles los intercambios burocráticos.

Gracias a todas y todos mis compañeros del programa de la Unión Europea EL PAcCTO en el que trabajo. Gracias por sus consejos, sugerencias y apoyo técnico. Gracias, sobre todo, al grupo de trabajo formado para hacer transversal el género en las acciones del programa. Hemos conseguido cambiar mentalidades y que el género sea considerado fundamental dentro de la lucha contra el crimen organizado.

A la FIIAPP, por creer en este proyecto, y a su directora, Anna Terrón, por escribir el prólogo de este libro.

A Los Libros de la Catarata, en particular a Arantza Chivite, por facilitar el proceso de creación de mi primer libro.

A mis hijas, por todo el tiempo que no les he dedicado mientras viajaba y escribía. A Manuel, por la corresponsabilidad y por ser el mejor crítico. A mi familia, por su apoyo moral y logístico siempre.

A todas las líderes que he conocido y que no aparecen en este libro pero que me han reafirmado la necesidad de escribir más historias como esta.

Visibilizar para normalizar y normalizar para entender que el futuro debe ser construido por mujeres y hombres con objetivos y responsabilidades comunes. No es una cuestión de género, es una cuestión de humanidad.

Gracias.

Bibliografía

Acosta, Miguel Lorente (2009): Los nuevos hombres nuevos, Destino, Barcelona.

Alanis, Carmen (2020): “Violencia contra las mujeres en la política”, Kofi Annan Foundation, en https://bit.ly/3EQog2e.

Alegre Benítez, Carolina (2011): “La construcción de la mujer paraguaya a partir de la guerra contra la Triple Alianza: el modelo ideal de las residentas y las destinadas”, III Congreso virtual sobre historia de las mujeres, en https://bit.ly/3GzjSpK.

Barboza Quiroz, Karem (2020): “Fiscal Rocío Gala: Vamos a trabajar para agilizar el trabajo del Equipo Lava Jato”, El Comercio, 10 de agosto, en https://bit.ly/3XlS8dV.

Baró, Teresa (2021): Imparables: comunicación para mujeres que pisan fuerte, Paidós, Barcelona.

Barragán, Almudena (2021): “México, el fracaso en frenar los feminicidio”, El País, 25 de noviembre, en https://bit.ly/3EOURW4.

Beard, Mary (2018): Mujeres y poder, Editorial Planeta, Barcelona.

Bilo, Charlotte y Tebaldi, Raquel (2020): Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe, Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo (IPC-IG) y UNICEF - Oficina Regional para América Latina y el Caribe, en https://uni.cf/3hXJ1QA.

Brenman, Darío (2017): “El rol de la mujer paraguaya en la Guerra de la Triple Alianza”, La izquierda diario, 11 de julio, en https://bit.ly/3TY4gPs.

Brenot, Philippe (2019): “Féminicides : spécificité de l’humanité !”,

Le Monde, 1 de julio, en https://bit.ly/3tPpxAc.

Cacho, Lydia (2010): Esclavas del poder, Debate, Barcelona.

— (2018): #ELLOSHABLAN, Debate, Barcelona.

Cadoche, Élisabeth y De Montarlot, Anne (2021): El síndrome de la impostora. ¿Por qué las mujeres siguen sin creer en ellas mismas?, Península, Barcelona.

CEPAL (2021): "La pandemia en la sombra: femicidios o feminicidios ocurridos en 2020 en América Latina y el Caribe", en https://bit.ly/3AztVY5.

CIM/OEA y ONU Mujeres (2020): "Violencia contra las mujeres en política en América Latina: mapeo legislativo y proyectos parlamentarios", en https://bit.ly/3VwDGOT.

Corriere de la Sera (2012): "Berlusconi, chiesto rinvio a giudizio per Mediatrade", 16 de febrero, redacción online, en https://bit.ly/3Oq1S2L.

Criado Perez, Caroline (2020): La mujer invisible, Seix Barral, Barcelona.

Cruz, Juan (2021): "Instrucciones para no morderse la lengua", El País, 20 de marzo, en https://bit.ly/3V9qoY4.

De Beauvoir, Simone (1990): Memorias de una joven formal, Edhasa, Madrid.

— (2019 [1949]): El segundo sexo, Debolsillo, Barcelona.

EFE (2014): "No son mandonas, son jefas", La Vanguardia, 14 de marzo, en https://bit.ly/3GwZZzu.

Estupiñán, Patricia (2020): "Diana Salazar: La mano dura de la Fiscalía", Vistazo, 5 de julio, en https://bit.ly/3AzgEyG.

Europa Press (2021): "Condenan al ex fiscal general de Perú Pedro Chávarry por favorecer al partido de Fujimori en el caso Lava Jato", 8 de septiembre, en https://bit.ly/3GABFwG.

Fernández Vargas, Xinia y Rivera Sandoval, Patricia (2019): “La participación de las mujeres en los puestos de magistrada titular y suplente en el poder judicial costarricense”, Revista Judicial, nº 126, pp. 23-29, junio, Poder Judicial de Costa Rica, en https://bit.ly/3EQqVZM.

Freijo, María Florencia (2021): (Mal)Educadas, Temas de Hoy, Barcelona.

García Arenales, María (2022): “Solo 17 mujeres dirigen gobiernos en el mundo”, elDiario.es, 26 de enero, en https://bit.ly/3EQPg1q.

Guillén, Beatriz (2022): “Juárez, feminicida en serie”, El País, 30 de enero, en https://bit.ly/3EqPWth.

Hernández-Morales, Aitor (2016): “Van Dunem, una anticolonialista para hacer una revolución discreta de la Justicia lusa”, El Español, 7 de febrero, en https://bit.ly/3TTdzjU.

Hidalgo Ayala, Ximena (2020): “Diana Salazar, construyendo una sociedad libre de pobreza, corrupción y violencia”, Impacto Latino, 19 de agosto, en https://bit.ly/3OmGonE.

HOY (2021): “Toma de Tacumbú: Cecilia Pérez llegó a la cárcel para negociar con reclusos amotinados”, 16 de febrero, en https://bit.ly/3ODKw2R.

IDEA (2022): “Cuotas de género: uno de los mecanismos clave para abordar la sobrerrepresentación de los hombres en puestos de liderazgo político”, en https://bit.ly/3OmCGu9.

Infobae (2022): “América Latina: mujeres y colectivos feministas han logrado inferir en las leyes”, 8 de marzo, en https://bit.ly/3iilsCi.

Katz, Jackson (2014): “La violencia contra las mujeres: un asunto de hombres”, TED Talks, en https://bit.ly/3En7Ixv.

Kimmel, Michael (2015): “¿Por qué la igualdad de género es buena para todos, incluso para los hombres?”, TED Talks, en https://bit.ly/3UUe5iP.

Lagarde, Marcela (1997): Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Horas y Horas, Madrid.

Laloyaux, Julien; Laroi, Frank y Hirnstein, Marco (2018): "Women and Men Are Equally Bad at Multitasking", Harvard Business Review, 26 de septiembre, en https://bit.ly/2Olo3uJ.

Lugo, Pepe (2018): "Octavio Salazar: 'Los hombres tienen miedo de perder sus privilegios'", La Razón, 18 de febrero, en https://bit.ly/3Xi7vUR.

Martelotte, Lucía (2018): Violencia política contra las mujeres en Argentina: experiencias en primera persona, ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.

Martínez Mantilla, Daniel (2016): "Juliette Binoche: 'Los hombres de Hollywood tienen miedo a perder su poder'", Vanity Fair, 21 de noviembre, en https://bit.ly/3TQMZrr.

Mundo Sur (2022): "Feminicidios en América Latina (Segundo Informe)", en https://bit.ly/3goUbNY.

Naciones Unidas (1979): Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en https://bit.ly/3UT3mFt.

Navarrete, Wendy (2020): "Clara González de Behringer, primera abogada de Panamá y primera latinoamericana en obtener un Doctorado en Derecho", Mujeres pioneras, en https://bit.ly/3Xlvjan.

Noel Vaeza, María (2021): "El momento de erradicar la violencia contra las mujeres en política es ahora", El País, Planeta Futuro, 10 de agosto, en https://bit.ly/3VcUlXw.

Obama, Michelle (2019): Mi historia, DeBolsillo, Barcelona.

Observatorio de la Igualdad y el Empleo (2019): "La conciliación en España", en https://bit.ly/3AucwzS.

OEA (s. f.): Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en https://belemdopara.org/.

ONU Mujeres (2020): “COVID-19 and ending violence against women and girls”, en https://bit.ly/3giqs9v.

ONU Mujeres, PNUD e IDEA Internacional (2021): “Violencia contra mujeres en política. Hoja de ruta para prevenir, monitorear, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en política”, en https://bit.ly/3UT3YLh.

Plamenova, Nia (2022): “Cuotas de género, ¿la opción más ‘correcta’?”, Barcelona School for Management, en https://bit.ly/3UT7Sn7.

Putruele, Martina (2019): “Pilar Sordo: ‘Nos inyectaron la culpa y los miedos más a las mujeres para impedirnos conseguir metas’”, Infobae, 29 de junio, en https://bit.ly/3tQr1dH.

Rojas, Ana Gabriela (2019): “Ciberacoso: Pasé de ser la ‘gordibuena’ del vídeo sexual que criticaba todo el pueblo a que 11 estados de México aprobaran una ley con mi nombre”, BBC Mundo en México, 26 de septiembre, en https://bbc.in/2lK78p7.

Salazar, Octavio (2018): El hombre que no deberíamos ser, Planeta, Barcelona.

Sen, Cristina (2015): “Masculinidad sin corsé”, La Vanguardia, 28 de septiembre, en https://bit.ly/3EOUef8.

Smink, Veronica (2020): “150 años de la Guerra de la Triple Alianza”, BBC, 1 de marzo, en https://bbc.in/3hZLrhI.

UNODC (s. f.): “La trata de personas: compraventa de seres humanos”, en https://bit.ly/3Gz4tWd.

Varela, Nuria (2020): Feminismo para principiantes, B de Bolsillo, Barcelona.

Women Now (2020): “Siete preguntas sobre el Me Too”, en https://bit.ly/3EMcztt.

Woolf, Virginia (2017): Una habitación propia, col. Austral, Espasa Calpe, Madrid.

Notas

1 . Pregunta que se ha realizado a algunas de las mujeres líderes entrevistadas para el libro

2 . Zoraida Ávalos fue fiscal general de Perú desde 2019 hasta 2022.

3 . Francisca Van Dunem era ministra de Justicia de Portugal cuando participó en la entrevista. Estuvo en el cargo desde 2015 hasta 2022.

4 . Francisca Van Dunem fue ministra de Justicia hasta marzo de 2022.

5 . Sandra Moreno lidera la Red Elipsia de la Unión Europea para apoyar la coordinación de la lucha contra los delitos a menores en internet. Una red que ha impulsado el programa EL PAcCTO. Más información en https://youtu.be/MyGDw-HyW1Q.

6 . Puede visitarse en http://www.mujer.gov.py/.

7 . Puede consultarse en https://bit.ly/3EKd2eh.

8 . Cecilia Pérez era ministra de Justicia de Paraguay en el momento de realizarse esta entrevista. En 2022 dejó su cargo para ostentar el de ministra asesora de Asuntos de Seguridad de Paraguay.

9 . En el momento de la entrevista, la fiscal general de Perú es Zoraida Ávalos Rivera.

10 . Puede verse el discurso en https://bit.ly/3gNFtjw.

11 . Puede consultarse la página web de la IACP en https://www.theiacp.org/.

12 . Zoraida Ávalos dejó la Fiscalía de la Nación en marzo de 2022.

13 . Las respuestas al cuestionario enviado a la ministra de Justicia de Portugal están en portugués. Traducción al español realizada por SEPROTEC.